



**PROJECTO DE LEI N.º 631/X**

**SIMPLIFICAÇÃO DO MODELO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO  
PESSOAL DOCENTE, PARA O ANO LECTIVO 2008/2009**

O processo de avaliação de desempenho do pessoal docente (ADD) tem revelado várias incoerências do próprio modelo e dos procedimentos que lhe estão subjacentes, apontados pelo CDS-PP em devido tempo nesta Assembleia da República. Por esta razão já indicamos caminhos alternativos através de um Projecto de Resolução, apresentado na anterior sessão legislativa.

A avaliação de desempenho tem revelado que a sua principal fragilidade assenta no primeiro concurso de acesso a professor titular. E se outras razões não existissem para colocar em causa os critérios definidos para esse concurso, e muitas existem naturalmente, vêm agora ao de cima razões que inquinam a execução do processo de avaliação de desempenho dos docentes, a saber:

- O concurso para professor titular não teve em conta a implementação do modelo de ADD, não assegurando o número de professores titulares suficientes. É precisamente por essa razão que tem sido necessário nomear, apenas para o exercício de funções de avaliador, professores não titulares.
- Mais uma vez o concurso para professor titular não tem em conta a implementação do modelo de ADD, pois não assegurou o número de professores titulares suficientes em cada grupo disciplinar, a fim de garantir uma eficaz avaliação da componente científico-pedagógica. Este facto é ainda mais grave, tendo em conta que é essa a componente central da avaliação de um professor, e onde a distinção pelo mérito, através das menções de Muito Bom e Excelente, tem as suas maiores evidências, em termos do seu contributo para a melhoria dos resultados escolares.

É, assim, urgente que se pondere cuidadosamente sobre os custos de não corrigir os resultados do concurso para professor titular, sob pena de se descredibilizar qualquer modelo de avaliação, que, tenha como um dos seus mais importantes pilares, a avaliação interna realizada pelos pares.

A resistência do Ministério da Educação, em introduzir alterações ao Decreto Regulamentar nº 2/2008, de 10 de Janeiro, que visem melhorar o processo de Avaliação de Desempenho Docente, adequando-o aos recursos humanos existentes nas escolas, nomeadamente no que diz respeito à escassez de professores titulares em função do modelo preconizado, só pode ter por base uma falta de compreensão do modo de funcionamento das escolas e as inúmeras ocupações dos professores.

É necessário que os Agrupamentos de Escola estejam dotados do número de professores titulares que garantam a execução do modelo. Para isso tem de haver novo concurso de professores titulares com as mesmas condições de acesso garantidas no primeiro concurso, a fim de que este tenha como objectivo reparar as injustiças que aquele introduziu, ao não premiar o mérito de toda uma carreira, focalizando-se apenas nos últimos sete anos do exercício de funções. Muita da reacção ao sistema de avaliação passa pelo não reconhecimento de competências pelos professores avaliados, relativamente aos seus avaliadores.

O modelo do Governo parece cada vez mais inadequado, injusto e inaplicável nas nossas escolas. A prova evidente desta impossibilidade prática de aplicação do modelo reside no facto de o Governo, em cerca de seis meses já o ter alterado e suspenso por duas vezes.

Reconhecemos que, embora muito tardiamente, o Governo anunciou agora a simplificação do modelo de ADD, tal como foi preconizado pelo CDS-PP, acatando algumas das suas propostas. No entanto, esta previsível simplificação é ainda muito limitada e de efeito escasso: o Governo já teve tempo mais que suficiente para perceber que deveria ter feito muito melhor.

Queremos deixar claro que não nos revemos no actual modelo de ADD. Para o CDS-PP a avaliação dos docentes deve ser justa e simples, significando um estímulo à melhoria da qualidade do seu trabalho, e por isso deve ser promotora da melhoria global do sistema educativo. Um modelo deste tipo pressuporia uma verdadeira autonomia das escolas, nomeadamente na contratação de professores. Bem ao contrário do que defendemos, o actual modelo de avaliação tem por finalidade essencial a gestão da progressão na carreira.

CAPÍTULO I  
Disposições gerais

**Artigo 1.º**  
**Suspensão de vigência**

1. É suspensa a vigência dos artigos 40.º a 49.º do Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de Abril, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 105/97, de 29 de Abril, 1/98, de 2 de Janeiro, 35/2003, de 17 de Fevereiro, 121/2005, de 26 de Julho, 229/2005, de 29 de Dezembro, 224/2006, de 13 de Novembro, e 15/2007, de 16 de Janeiro.
2. É suspensa a vigência dos Decretos Regulamentares n.ºs 2/2008 de 10 de Janeiro, 11/2008 de 23 de Maio e 1-A/2009, de 5 de Janeiro.

**Artigo 2.º**  
**Modelo de avaliação transitório**

O Governo adopta o modelo simplificado de avaliação do desempenho docente que, a título transitório, regule a avaliação do desempenho do pessoal docente da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário, no ano lectivo 2008/2009.

**Artigo 3.º**  
**Novo modelo de avaliação**

O Governo aprovará, até ao final do presente ano lectivo, o enquadramento legislativo e regulamentar do novo modelo de avaliação do desempenho do pessoal docente da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário, após discussão conjunta com os vários actores sociais no âmbito da Educação, por forma a que se inicie no ano lectivo 2009/2010 a sua vigência.

CAPÍTULO II  
Avaliação do desempenho dos docentes  
integrados na carreira, para o ano lectivo 2008/2009

SECÇÃO I  
Princípios orientadores

**Artigo 4.º**  
**Princípios orientadores**

- 1 — O presente regulamento de avaliação de desempenho do pessoal docente desenvolve-se de acordo com os princípios consagrados no artigo 39.º da Lei de Bases do Sistema Educativo.
- 2 — A avaliação de desempenho do pessoal docente visa melhorar o funcionamento das escolas e proporcionar orientações para o desenvolvimento pessoal e profissional no quadro de um sistema de reconhecimento do mérito e da excelência.
- 3 — A aplicação do sistema de avaliação de desempenho regulado no ECD e no presente decreto regulamentar deve ainda permitir:

a) Diagnosticar as respectivas necessidades de formação, devendo estas ser consideradas no plano de formação anual de cada agrupamento de escolas ou escola não agrupada, sem prejuízo do direito a auto-formação.

4 — As perspectivas de desenvolvimento profissional do docente e as exigências da função exercida devem estar associadas à identificação das necessidades de formação e ter em conta os recursos disponíveis para esse efeito.

### **Artigo 5.º** **Objecto**

O processo de avaliação tem por objecto o desempenho do docente ao longo do presente ano lectivo.

### **Artigo 6.º** **Avaliação**

1 — A avaliação do desempenho concretiza -se nas seguintes dimensões:

- a) Vertente profissional e ética;
- b) Participação na escola e relação com a comunidade escolar;
- c) Desenvolvimento e formação profissional ao longo da vida.

### **Artigo 7.º** **Sujeitos**

1 — O processo de avaliação, por parte do docente inicia-se pela apresentação perante o conselho pedagógico, dos seus objectivos individuais, enquadrados pelos objectivos organizacionais expressos no Projecto Educativo de Escola e Projecto Curricular de Turma.

2 - O processo de avaliação, por parte do docente conclui-se pela apresentação perante o conselho pedagógico do relatório de auto-avaliação elaborada pelo docente.

3 — A avaliação final é da responsabilidade do conselho pedagógico, que a realiza com base na auto-avaliação do docente relativamente ao cumprimento dos objectivos individuais, no que se refere à alínea a) do nº1, do artigo 6º.

4 — O conselho executivo avalia a componente da participação na escola e relação com a comunidade escolar, bem como o desenvolvimento e formação profissional do docente ao longo da vida, de acordo com o estipulado nas alíneas b) e c) do nº 1, do artigo 6º.

## **SECÇÃO II** **Intervenientes**

### **Artigo 8.º** **Avaliado**

1 — O docente tem direito à avaliação do seu desempenho a qual deve contribuir para o seu desenvolvimento profissional.

2 — Constitui dever 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.

3 — É garantido ao docente o conhecimento dos objectivos, fundamentos, conteúdo e funcionamento do sistema de avaliação do desempenho.

4 — É garantido ao avaliado o direito de reclamação e recurso.

### **Artigo 9.º** **Avaliadores**

1 — Em cada agrupamento de escolas ou escola não agrupada, são avaliadores:

a) O conselho pedagógico;

b) O presidente do conselho executivo ou o director.

2 — O conselho pedagógico pode delegar as suas competências de avaliador noutros professores da mesma área curricular do avaliado, que façam parte do órgão;

3 — O presidente do conselho executivo ou o director pode delegar noutros membros da direcção executiva a sua competência para a avaliação de docentes.

### **Artigo 10.º** **Calendarização do processo de avaliação**

1 - A avaliação de desempenho desenvolve-se ao longo do presente ano lectivo, tendo o professor que entregar os seus objectivos individuais até ao final de Fevereiro e o seu relatório de auto avaliação ao conselho pedagógico até ao final do mês de Junho;

2 – A não entrega do relatório de auto-avaliação implica, para efeitos de progressão na carreira, a não contagem de tempo de serviço;

3 – Com base na auto-avaliação do docente, o conselho pedagógico procede à avaliação do professor, devendo sempre que não coincida significativamente com a auto-avaliação do docente, realizar uma entrevista de avaliação com o objectivo de tentar apurar os motivos desta diferença;

4 – Até 10 de Setembro, o conselho pedagógico entregará ao Conselho executivo a sua avaliação, à qual este órgão acrescerá a avaliação, referente à participação na escola e relação com a comunidade escolar;

5 – No prazo de 5 dias o Conselho executivo deve ratificar a avaliação;

### **Artigo 11.º** **Auto-avaliação**

1 — A auto-avaliação tem como objectivo envolver o avaliado no processo de avaliação, de modo a identificar oportunidades de desenvolvimento profissional e de melhoria do grau de cumprimento dos objectivos fixados;

2 — A auto-avaliação é obrigatória e concretiza-se através do preenchimento, pelo avaliado, de uma ficha própria a elaborar pelo Conselho pedagógico;

3 — A ficha de auto-avaliação deve explicitar o contributo do docente, durante o exercício das suas funções, para o cumprimento dos objectivos da escola fixados;

### **Artigo 12.º** **Avaliação realizada pela direcção executiva**

1 — Na avaliação efectuada pelo órgão de direcção executiva os indicadores de classificação ponderam o seguinte:

a) Nível de assiduidade — aprecia a diferença entre o número global de aulas previstas e o número de aulas ministradas;

- b) Serviço distribuído — aprecia o grau de cumprimento do serviço lectivo e não lectivo atribuído ao docente, tendo por referência os prazos e objectivos fixados para a sua prossecução;
  - c) Participação dos docentes no agrupamento ou escola não agrupada e na relação com a comunidade escolar.
  - d) Acções de formação contínua, desde que tenha existido oferta — aprecia, tendo em conta a classificação e o número de créditos obtidos:
    - i) As acções de formação contínua que incidam sobre conteúdos de natureza científico –didáctica com estreita ligação à matéria curricular que leccionam;
    - ii) As acções de formação contínua relacionadas com as necessidades do agrupamento de escolas ou escola não agrupada definidas no respectivo projecto educativo ou plano de actividades, bem como as que se incluam no projecto de desenvolvimento pessoal do docente
  - e) Dinamização de projectos de investigação, desenvolvimento e inovação educativa
- 2 — Aprecia os projectos propostos pelo docente e pelo respectivo agrupamento de escolas ou escola não agrupada, tendo por referência os seguintes indicadores.
- i) Grau de cumprimento dos objectivos previamente fixados;
  - ii) Avaliação do desempenho do docente no desenvolvimento do projecto.

### **Artigo 13.º** **Sistema de classificação**

1 — Sem prejuízo no disposto nos números anteriores, o resultado final da avaliação do docente corresponde à classificação média das pontuações finais obtidas em cada uma das fichas de avaliação, e é expresso nas seguintes menções qualitativas:

Excelente — correspondendo a avaliação final de 9 a 10 valores;

Muito bom — de 8 a 8,9 valores;

Bom — de 6,5 a 7,9 valores;

Regular — de 5 a 6,4 valores;

Insuficiente — de 1 a 4,9 valores.

2 — As menções qualitativas referidas no número anterior correspondem ao grau de cumprimento dos objectivos fixados e ao nível de competência demonstrada na sua concretização, tendo em conta os princípios orientadores que forem formulados pelo conselho científico para a avaliação de professores para a definição dos respectivos padrões.

### **SECÇÃO III** **Garantias**

#### **Artigo 14.º** **Recurso**

1 — Sempre que a avaliação não tenha como resultado Bom, o docente poderá recorrer da decisão.

2 — O procedimento de recurso inicia-se mediante notificação feita pelo docente à escola da sua vontade de realização de arbitragem.

3 — Na notificação referida no número anterior tem de estar indicado o árbitro proposto pelo docente os seus contactos e as alegações de recurso.

4 — As alegações deverão conter a indicação expressa bem como os respectivos fundamentos, dos elementos de avaliação que o docente discorda.

5 — A notificação referida no número 2 deverá ser efectuada no prazo de 5 dias após a notificação da decisão de classificação

6 – A escola dispõe do prazo de 5 dias para nomear o seu árbitro, contra-alegar, e notificar o docente.

7 – No prazo de 5 dias após a notificação referida no número anterior, os dois árbitros reúnem-se para escolher um terceiro árbitro.

8 – Os árbitros desenvolvem as diligências que entenderem necessárias para preparar a decisão, sem formalidades especiais, tendo de a proferir e notificar às partes no prazo de 15 dias, salvo motivo relevante.

9 – Qualquer das partes poderá recorrer da decisão da arbitragem para os tribunais.

### **CAPÍTULO III**

#### **Regimes especiais de avaliação do desempenho**

##### **Artigo 15.º Isenção de avaliação**

Estão isentos de avaliação, os docentes que no presente ano lectivo não reúnem condições de progressão na carreira, se possam reformar nos próximos três anos, bem como os contratados que leccionem disciplinas de áreas profissionais, vocacionais, tecnológicas e artísticas

##### **Artigo 16.º Avaliação do membros do conselho pedagógico**

Os membros do Conselho Pedagógico serão avaliados pelas funções exercidas, nomeadamente a de avaliadores, pelo presidente do conselho executivo ou o director do agrupamento de escolas ou escola não agrupada onde o avaliado presta funções, ou um membro da direcção executiva por ele designado.

##### **Artigo 17.º Docentes sem actividade lectiva**

1 — Os docentes sem serviço lectivo distribuído são avaliados pelo serviço não lectivo que lhes tiver sido distribuído pelo órgão de direcção executiva.

2 — No caso dos docentes a que se refere o número anterior avaliados apenas pelo órgão de direcção executiva, a pontuação obtida na ficha de avaliação é a avaliação final do docente.

##### **Artigo 18.º Aplicação do sistema de avaliação de desempenho**

A não aplicação do sistema de avaliação de desempenho do pessoal docente por razões imputáveis aos avaliadores determina a cessação das respectivas funções, sem prejuízo de eventual procedimento disciplinar.

**Artigo 19.º**  
**Entrada em vigor**

A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Palácio de S. Bento, 6 de Janeiro de 2009

Os Deputados do CDS-PP,