



**Bloco de Esquerda**

Grupo Parlamentar

PROJECTO DE LEI N.º 628/X

ESTABELECE UM MODELO FORMATIVO E INTEGRADO DE  
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE EDUCADORES E DOCENTES  
DO ENSINO BÁSICO E SECUNDÁRIO

Exposição de motivos

A avaliação de desempenho dos educadores e professores da educação pré-escolar e do ensino básico e secundário constitui um requisito fundamental para a qualificação da escola pública. Do seu rigor e exigência é expectável a melhoria dos processos de ensino e aprendizagem, bem como a motivação e valorização dos profissionais de educação.

A adopção de um sistema de avaliação de desempenho justo, equitativo, transparente e adequado à natureza intrínseca da educação e do ensino constitui, assim, uma obrigação inadiável pela dignificação da escola pública e dos seus profissionais.

As soluções irrealistas, tecnocráticas e impraticáveis impostas pelo Ministério da Educação, recentemente simplificadas - o que, aliás, só veio reforçar o seu descrédito - demonstram que a prioridade da tutela não foi a definição de um sistema de avaliação de desempenho docente adequado e credível, mas antes uma obsessão economicista e autoritária.

Desde início, o Ministério da Educação perfilhou, com a alteração introduzida ao Estatuto da Carreira Docente, que fracturou arbitrariamente a carreira docente, e com o Decreto Regulamentar n.º 2/2008, de 10 de Janeiro, um modelo de avaliação tecnicamente incompetente e politicamente perigoso, gerador de uma instabilidade sem precedentes na escola pública portuguesa.

É hoje evidente que a forma não negociada e a incoerência técnica do modelo, que afogou as escolas em actividades e rotinas que, não só não são entendidas, como prejudicam o trabalho com os alunos, é responsável pela desestabilização generalizada em que se encontra o sistema de ensino não superior português. É hoje indesmentível que este processo impraticável, conduzido de forma autocrática pelo Ministério da Educação, provocou e continua a provocar danos profundos no quotidiano das escolas, com graves consequências para a qualidade das práticas de ensino e aprendizagem.

À complexidade e burocracia do processo imposto pelo Ministério da Educação juntou-se a não atribuição, às escolas e aos docentes, de condições efectivas de trabalho para a sua implementação, prejudicando gravemente as actividades de ensino e aprendizagem, que constituem afinal a missão central da escola e dos seus docentes.

Com o correr do tempo, os factores de destabilização e estrangulamento da escola pública decorrentes da implementação do modelo de avaliação em vigor multiplicaram-se, extravasando, nos seus impactos, o universo da avaliação de desempenho. Instalou-se um clima generalizado de medo e intimidação. A ausência de regulação do processo por parte da tutela despertou atitudes despóticas e autocráticas e comportamentos fundados em razões subjectivas e discricionárias.

De facto, o modelo de avaliação de desempenho docente não consegue mascarar as evidências: é um modelo fundado em objectivos economicistas, que visa simplesmente estrangular a progressão na carreira e impedir que a maioria dos docentes possa progredir, independentemente do seu mérito, empenho e dedicação à escola.

A avaliação exclusivamente entre pares fundou-se num sistema hierárquico artificial, que distinguiu professores titulares de professores não titulares, dando lugar a situações inverosímeis que obviamente descredibilizaram o processo e lhe retiraram qualquer legitimidade. O exemplo sublime desta incongruência é o caso de alunos orientados em estágios pedagógicos que procedem à avaliação daqueles que foram seus orientadores, formadores e avaliadores.

No relatório Princípios orientadores sobre a organização do processo de Avaliação do Desempenho Docente, e numa clara concretização das fundadas preocupações quanto à apressada e autocrática implementação do modelo vigente, o Conselho Científico para a Avaliação de Professores (CCAP) alerta expressamente o Ministério da Educação quanto ao “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”, advertindo acrescidamente para o que – neste início de ano lectivo – retrata fielmente a realidade quotidiana das nossas escolas, traduzida no sufoco da “burocratização excessiva, [na] emergência ou reforço de conflitualidades desnecessárias e [no] desvio das finalidades formativas e reguladoras que um processo de avaliação do desempenho profissional deve conter”.

Um governo socialmente responsável e consciente jamais teria permitido que a obstinada teimosia do Ministério da Educação tornasse necessário demonstrar, pela prática, as incongruências, contradições e irregularidades do modelo em vigor, que deveria revestir-se da necessária credibilidade e relevância, exigidas pelo próprio sistema educativo e pela sociedade portuguesa, tendo em consideração as finalidades a que o mesmo deveria estar subordinado.

Mas a versão simplificada da avaliação de desempenho, ora aprovada através do Decreto Regulamentar n.º 669/2008, de 12 de Dezembro, não só não resolve estas vertentes como descredibiliza todo e qualquer discurso da tutela sobre o reconhecimento e compensação do mérito, uma vez que é a própria tutela a abandonar a vertente científica e pedagógica do trabalho docente para a atribuição da menção de “Bom”.

Na sequência dos fundamentos e propostas apresentados através do Projecto de Resolução n.º 396/X, de 20 de Outubro de 2008, o Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda apresenta uma proposta de modelo de avaliação de desempenho docente, que procura consubstanciar um conjunto de princípios e orientações, assumindo a necessidade da sua ampla e participada discussão, requisito essencial para alcançar um sistema de avaliação de desempenho docente cuja relevância, coerência, justiça e credibilidade sejam plenamente reconhecidas pela comunidade educativa e pela sociedade em geral.

A proposta de avaliação de desempenho docente assenta num modelo integrado de avaliação das escolas, concedendo prioridade ao trabalho cooperativo e à responsabilidade colectiva pelo efectivo sucesso escolar dos alunos e recusando a fractura arbitrária da carreira docente entre professores titulares e não titulares, ao mesmo tempo que procura alcançar o equilíbrio entre elementos externos e elementos internos neste processo.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, o Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda apresenta o seguinte Projecto de Lei:

## CAPÍTULO I

### Disposições gerais

#### Artigo 1º

##### Objecto

O presente diploma define um sistema de avaliação do desempenho do pessoal docente, enquadrado em processos de avaliação interna e externa dos estabelecimentos públicos da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário, revogando o Decreto Regulamentar n.º 2/2008 de 10 de Janeiro.

#### Artigo 2º

##### Âmbito de aplicação

O disposto no presente diploma aplica-se aos docentes integrados na carreira única de professor, que se encontrem em exercício efectivo de funções docentes, estabelecendo como primeiro momento de avaliação de desempenho o cumprimento integral de quatro anos de serviço docente.

#### Artigo 3º

##### Princípios orientadores e objectivos

- 1- A avaliação do desempenho do pessoal docente desenvolve-se de acordo com os princípios consagrados no artigo 39.º da Lei de Bases do Sistema Educativo e incide sobre a actividade desenvolvida, tendo em conta as qualificações profissionais, pedagógicas e científicas de educadores e professores.
- 2- A avaliação de desempenho constitui um processo formativo, visando o aperfeiçoamento de práticas e processos de ensino e valorizando o papel dos docentes no sistema de ensino e a importância da sua motivação e realização.
- 3- A avaliação de desempenho docente constitui um processo contextual, que só pode ser reconhecido no trabalho cooperativo e tendo em conta os contextos de inserção das instituições escolares, pelo que se articula com o processo de avaliação externa e interna dos estabelecimentos de ensino.
- 4- A avaliação de desempenho é um processo integrado, que reconhece em cada estabelecimento de ensino uma unidade orgânica, que interage com a realidade envolvente, visando os objectivos universais da efectiva igualdade de oportunidades e do combate ao insucesso e abandono escolares.

- 5- A avaliação de desempenho articula processos de avaliação interna e avaliação externa.
- 6- Constituem objectivos da avaliação de desempenho:
- a) Contribuir para a melhoria das práticas pedagógicas, através da valorização e aperfeiçoamento da actividade docente;
  - b) Detectar, identificar e caracterizar factores que interferem na qualidade do desempenho docente;
  - c) Promover formas de cooperação entre os docentes, que reforcem as estratégias de desenvolvimento e a promoção da qualidade do serviço público prestado por cada estabelecimento de ensino;
  - d) Identificar, diagnosticar e corrigir desempenhos insuficientes;
  - e) Identificar e valorizar boas práticas, susceptíveis de generalização e disseminação;
  - f) Contribuir para a identificação e diagnóstico de necessidades de formação, a serem consideradas no plano de formação anual de cada agrupamento de escolas ou escola não agrupada, sem prejuízo do direito à auto-formação.

#### Artigo 4º

##### Dimensões da avaliação

- 1- A avaliação do desempenho compreende as seguintes dimensões:
- a) Capacidade científica e pedagógica;
  - b) Vertente profissional, cívica e ética;
  - c) Relação com a escola e com a comunidade;
  - d) Percursos de formação e qualificação científica e pedagógica.
- 2- As dimensões referidas no número anterior poderão ser aferidas a partir dos seguintes parâmetros de avaliação:
- a) Preparação e organização das actividades lectivas;
  - b) Desenvolvimento de actividades lectivas e não lectivas;
  - c) Relação pedagógica com os alunos;
  - d) Grau de cumprimento do serviço atribuído;
  - e) Dinamização e participação em iniciativas e projectos, tendo em vista a melhoria das aprendizagens, o combate ao insucesso educativo e a promoção da igualdade de oportunidades;

- f) Frequência e conclusão de cursos de pós-graduação e acções de formação;
  - g) Exercício de cargos ou funções no estabelecimento de ensino;
  - h) Participação cívica em organizações e actividades da comunidade local.
- 3- Constituem instrumentos e elementos do processo de avaliação, das dimensões referidas no n.º 1 do presente artigo, nomeadamente:
- a) Relatórios críticos de autoavaliação;
  - b) Relatórios de observação de aulas;
  - c) Registos de cumprimento do serviço atribuído;
  - d) Relatórios certificativos do aproveitamento obtido na aquisição de novas habilitações académicas, de cursos pós-graduados e acções de formação;
  - e) Outros documentos considerados relevantes para o processo de avaliação de desempenho docente.

## CAPÍTULO II

### Contexto escolar e social da avaliação de desempenho docente

#### Artigo 5º

#### Enquadramento

- 1- A avaliação externa dos estabelecimentos de ensino, e o seu cruzamento com a sua correspondente avaliação interna, precede a avaliação de desempenho docente.
- 2- Entende-se por avaliação externa dos estabelecimentos de ensino o processo em que estes são avaliados por entidades independentes face a critérios de desempenho definidos para a escola pública.
- 3- Entende-se por avaliação interna dos estabelecimentos o processo em que estes, considerando os contextos em que se inserem, definem as condições e as estratégias para o sucesso e avaliam os resultados obtidos.
- 4- Os elementos relativos ao processo de avaliação das escolas e agrupamentos de escolas da educação pré-escolar e de estabelecimentos de ensinos, básico e secundário, constituem componentes de enquadramento a considerar nos processos de avaliação de desempenho docente.

## Artigo 6º

### Avaliação interna dos estabelecimentos escolares

- 1- O processo de avaliação interna visa reconhecer e valorizar o trabalho desenvolvido por todos os órgãos colegiais, bem como responsabilizar a tutela pelas carências diagnosticadas de recursos, físicos e humanos, considerados imprescindíveis ao sucesso educativo.
- 2- Os Conselhos Executivos são responsáveis pela apresentação, no final de cada ano lectivo, de um relatório de caracterização do contexto económico, social e cultural em que os respectivos estabelecimentos de ensino se inserem.
- 3- O relatório referido no número anterior consubstancia o tratamento de informação relativamente à escola e às turmas constituídas, tendo em conta, nomeadamente:
  - a) Natureza e composição do agregado familiar;
  - b) Comunidades migrantes e sua relação com a língua materna e com a língua segunda;
  - c) Índices de retenção, tendo em conta o género, a idade, o ano de retenção, e contextos sociais e culturais destes alunos;
  - d) Níveis de escolaridade de pais, mães, ou encarregados de educação, situação perante o emprego, sectores de actividade e rendimentos;
  - e) Outros indicadores considerados relevantes na caracterização do contexto social.
- 4- O relatório de caracterização do contexto social a que se refere o n.º 2 pode explicitar e caracterizar a matriz de relações entre o estabelecimento de ensino e outros actores institucionais locais, no quadro do Projecto Educativo da escola.
- 5- O relatório referido no n.º 2 deve incluir, ainda, o tratamento de indicadores da “cultura” e “clima escolares”, mormente os que respeitam aos níveis de confiança e satisfação nas relações entre pares, nas relações entre todos os agentes escolares e nas relações entre estes e os órgãos de direcção e gestão.
- 6- A partir do referido relatório, obrigatoriamente analisado em todos os órgãos colegiais no final do ano lectivo, a instituição efectua o levantamento das condições e recursos, físicos e humanos, considerados necessários para a obtenção da meta desejável dos 100% de sucesso escolar.

- 7- O relatório produzido no âmbito desta avaliação interna do estabelecimento de ensino é apresentado a toda a comunidade escolar e seus agentes, sendo igualmente dele dado conhecimento à tutela, tendo em vista a superação das carências detectadas até ao início do ano lectivo seguinte.
- 8- O trabalho de arranque do ano lectivo procede da correcção da informação constante no relatório de final de ano lectivo, dados os reajustamentos da rede escolar, e da aferição das necessidades que, entretanto, sejam superadas pela tutela.
- 9- O quadro expresso na anterior alínea é o referencial a partir do qual os diferentes conselhos definem metas que avaliam no final do ano lectivo.
- 10- O processo de avaliação interna das escolas é acompanhado e monitorizado por uma equipa de avaliação com representantes de toda a comunidade escolar, nomeadamente, representantes dos seus órgãos colegiais eleitos, representantes dos professores, do pessoal não docente, pais e alunos ou ainda representantes sindicais.
- 11- Deste processo cabe apresentação de relatório a entregar à tutela e a divulgar por toda a comunidade escolar e área pedagógica.

#### Artigo 7º

##### Avaliação externa dos estabelecimentos de ensino

- 1- A equipa de avaliação externa das escolas, cuja constituição se encontra referida no artigo seguinte, é responsável pela apresentação de um relatório de caracterização da organização e desempenho de cada estabelecimento de ensino, elaborado a partir dos parâmetros constantes no quadro de referência estabelecido pela Inspeção-Geral de Educação, designadamente:
  - a) Organização e gestão escolar;
  - b) Estratégias de auto-regulação e melhoria;
  - c) Prestação do serviço educativo;
  - d) Resultados globais, por área disciplinar e ano de escolaridade;
  - e) Indicadores relevantes em matéria de rácios de alunos por docente, do número de turmas e alunos por docente e do número de níveis de escolaridade e disciplinas distintas atribuídas aos docentes;
  - f) Outros indicadores considerados relevantes na caracterização da organização e desempenho do estabelecimento de ensino.



- 2- O processo de caracterização da organização e desempenho dos estabelecimentos de ensino deve incorporar documentos relevantes, sobretudo os que se referem aos planos de desenvolvimento estratégico da escola, nomeadamente, o seu Projecto Educativo e o Relatório de Avaliação Interna.
- 3- Da avaliação externa cabe publicitação das classificações e seus fundamentos, bem como tratamento do cruzamento dos dados e resultados da avaliação interna.
- 4- A periodicidade deste processo é de quatro anos, salvo razões devidamente fundamentadas que justifiquem o encurtamento da periodicidade prevista.

#### Artigo 8º

##### Composição e responsabilidade da equipa de avaliação externa das escolas

- 1- A equipa de avaliação dos estabelecimentos de ensino é constituída por elementos, designadamente da Inspeção-Geral de Educação, da Direcção Regional de Educação respectiva, de técnicos e profissionais de educação, da autarquia e da comunidade, de educadores e professores, nos termos a regulamentar.
- 2- Tendo em vista a plena assunção de um modelo integrado de avaliação, que articule de forme coerente e consistente o processo de avaliação das escolas com a avaliação do desempenho docente, determina-se que a equipa responsável pela avaliação dos estabelecimentos de ensino, a que se refere o presente artigo, coincide com a equipa responsável pela validação dos processos de avaliação de desempenho individual.

### CAPÍTULO III

#### Modalidades de avaliação de desempenho docente

##### SECÇÃO I

##### Avaliação ordinária

#### Artigo 9º

##### Definição

Entende-se por avaliação ordinária do desempenho docente a avaliação que ocorre para a transição de escalão, obrigando a obtenção de uma classificação positiva.

## Artigo 10º

### Processo

- 1- O processo de avaliação ordinária de desempenho assenta na apresentação e defesa do relatório de avaliação do docente, elaborado nos termos previstos no artigo 4.º.
- 2- O presente processo é acompanhado por uma equipa de avaliação, cuja constituição é objecto de regulamentação, podendo integrar elementos da equipa de avaliação interna das escolas.
- 3- Salvaguarda-se ao docente avaliando o direito de escolha de parte dos elementos constitutivos da equipa de avaliação podendo, em casos fundamentados, tratar-se de elementos externos ao estabelecimento.
- 4- Os pesos relativos às diferentes componentes avaliáveis serão alvo de regulamentação, salvaguardada a componente científica e pedagógica como componente dominante da avaliação de desempenho.
- 5- A proposta de resultado da avaliação ordinária de desempenho é validada pela equipa de avaliação externa, a que se refere o artigo 8.º do presente diploma.
- 6- Pode a equipa de avaliação externa requerer uma sessão de validação, em que participam o avaliando e elementos da comissão de avaliação interna das escolas, sendo esta obrigatória sempre que se verifique discordância com a proposta de avaliação apresentada.
- 7- O presente processo de validação pode incluir observação de aulas, entre outros instrumentos considerados e acordados com o avaliando, como necessários à apreciação da proposta de avaliação.
- 8- O resultado do processo de avaliação ordinária de desempenho traduz-se na proposta de atribuição de uma menção qualitativa positiva ou negativa.
- 9- Nas situações em que o docente obtém uma menção negativa, a equipa de avaliação externa das escolas, com o acordo da equipa de avaliação interna, deve propor um plano de intervenção, que obriga o avaliado ao seu cumprimento nos termos e prazos nele estabelecidos.

10- De todas estas decisões cabe recurso, em termos a regulamentar.

## SECÇÃO II Avaliação extraordinária

### Artigo 11º Definição e objectivos

- 1- O processo de avaliação extraordinária do desempenho docente deve fundamentar-se numa das seguintes situações:
  - a) Situações decorrentes da avaliação do cumprimento do plano previsto no n.º 9 do artigo 10.º;
  - b) Situações em que se justifica o reconhecimento e valorização de desempenho docente relevante.
- 2- A atribuição de segunda menção negativa nas situações previstas na alínea a) do n.º 1 será alvo de penalizações na progressão da carreira, em termos a regulamentar.
- 3- O processo de avaliação extraordinária realizado com base nos fundamentos referidos na alínea b) do n.º 1 determina a aceleração da progressão na carreira, em termos a regulamentar.
- 4- O processo de avaliação extraordinária realizado com base nos fundamentos referidos na alínea b) do n.º 1, não poderá voltar a ser desencadeado num período inferior a quatro anos, contados a partir da data de realização dessa mesma avaliação extraordinária.

### Artigo 12º Processo

- 1- O processo de avaliação extraordinária de desempenho, com base nos fundamentos referidos na alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º, é conduzido por uma comissão mista, integrando elementos da equipa de avaliação interna e da equipa de avaliação externa.
- 2- O processo de avaliação extraordinária prevista nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 11.º é da responsabilidade de um júri, cuja maioria de elementos deve ser exterior à escola, podendo integrar professores universitários, especialistas e investigadores em áreas afins ou outros técnicos e profissionais da área da educação.

3 – O docente avaliando, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 11.º tem direito à determinação de uma parte do júri, e é co-decisor do período e modalidades de prestação das provas, em termos a regulamentar.

4 – As provas que constituem este processo podem incluir observação de aulas e defesa de currículo, privilegiando-se o percurso construído e destacando-se a sua diversidade bem como as vertentes, pedagógica, científica, ética e cívica do trabalho docente.

## CAPÍTULO IV DISPOSIÇÕES FINAIS

### Artigo 13.º

#### Norma revogatória

É revogado o Decreto Regulamentar 2/2008, de 10 de Janeiro e os artigos 34.º, n.º 4 do artigo 35.º, 37.º, 38.º, 40.º, 41.º, 42.º, 43.º, 44.º, 45.º, 46.º, 47.º, 48.º, 49.º, 63.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-Lei n.º 105/97, de 29 de Abril, 1/98, de 2 de Janeiro, 35/2003, de 27 de Fevereiro, 121/2005, de 26 de Julho, 229/2005, de 29 de Dezembro, 15/2007, de 19 de Janeiro, 35/2007, de 15 de Fevereiro.

### Artigo 14º

#### Suspensão da avaliação

É imediatamente suspenso o processo de avaliação de desempenho de professores do ensino básico e secundário em vigor.

### Artigo 15º

#### Regulamentação

O Governo regulamenta o disposto no presente diploma no prazo de 60 dias a contar da data da sua publicação.

### Artigo 16º

#### Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no início do ano lectivo subsequente ao da sua publicação, designadamente no ano lectivo 2009/2010.

Palácio de São Bento, 18 de Dezembro de 2008.

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,