

Assunto: Resposta ao pedido de informação sobre a Petição nº 16/XV/1ª, pela alteração do modelo de avaliação do desempenho docente definido no Decreto Regulamentar nº 26/2012, de 21 de fevereiro, e extinção das quotas para a atribuição das menções qualitativas de Muito Bom e Excelente, da iniciativa do SPLIU - Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades (3 783 assinaturas)

Para a FNE, a avaliação de desempenho deve ser um elemento do desenvolvimento profissional, constituindo um processo através do qual os docentes atinjam níveis cada vez mais elevados de competência profissional e expandam a compreensão de si próprios, do seu papel, do contexto em que exercem as suas atividades e da respetiva carreira. A avaliação de desempenho deve ser justa, rigorosa e privilegiar a componente pedagógica do trabalho de cada docente, rejeitando-se assim perspectivas que a transformem num mecanismo meramente punitivo ou que constitua um mero exercício burocrático-administrativo sem outras consequências que não sejam meramente economicistas.

A associação da avaliação de desempenho ao desenvolvimento da carreira distorce o que deveriam ser as intencionalidades primeiras da avaliação de desempenho, sendo ainda particularmente nefasto que em complemento estejam definidas vagas de acesso aos 5º e 7º escalões da carreira docente, o que urgentemente carece de anulação.

Para conseguir aqueles objetivos, impõe-se que se reflita e se determine com clareza quem avalia, o que avalia, com que competência avalia, com que parâmetros avalia, com que instrumentos avalia, com que finalidades avalia, com que consequências avalia, e integrando os efeitos da formação contínua realizada.

É totalmente inaceitável que os resultados da avaliação dos docentes estejam dependentes da observação estatística dos resultados escolares dos seus alunos. É que, deste modo, é ignorado o empenho do docente, o trabalho pedagógico, na diversidade de situações que cada aluno representa ao longo de cada ano letivo e uma elevada e complexa multiplicidade de outros fatores e condicionantes sociais.

É uma evidência que o atual modelo de avaliação tem sido gerador de profunda conflitualidade nas Escolas, sendo um obstáculo ao trabalho cooperativo e colaborativo. Nesse sentido, é urgente que:

✓ Se clarifique o processo de avaliação de desempenho, tornando-o justo, transparente, público e sem constrangimentos administrativos, nomeadamente sem definição prévia de quotas para a atribuição de quaisquer menções, como é o caso na atribuição de Muito Bom e Excelente;

✓ Os mecanismos de avaliação de docentes devem ser estabelecidos com a garantia da sua participação na conceção e na determinação das normas a adotar para a sua operacionalização.

✓ As avaliações de docentes devem ser formativas, de valorização do desenvolvimento pessoal e direcionadas para a identificação e superação das suas necessidades profissionais, em vez de serem instrumentos administrativos de condicionamento do ritmo da sua progressão em carreira.

✓ Devem ser fiscalizadas as escolas quanto ao cumprimento dos prazos que estão estabelecidos no Decreto Regulamentar 26/2012 para as respostas aos processos de reclamação e recurso da ADD, exigir junto do ME e da CADA orientações claras para o livre e rápido acesso a todos os documentos relativos aos processos de AD, sempre que são solicitados pelos avaliados e determinar que no final de cada processo da ADD sejam afixadas as listas dos avaliados com a respetiva divulgação das menções quantitativas e qualitativas atribuídas, tal como já foi determinado por alguns acórdãos de tribunais administrativos superiores e que não foram contestados pelo ME.

22 de junho de 2022