

PRINCÍPIOS ORIENTADORES
SOBRE O PROCEDIMENTO SIMPLIFICADO
A ADOPTAR NA AVALIAÇÃO
DE DOCENTES CONTRATADOS
POR PERÍODOS INFERIORES A SEIS MESES
(A PARTIR DO ANO ESCOLAR DE 2008-2009)

RECOMENDAÇÕES

N.º 4/CCAP/2008

JULHO DE 2008

Índice

INTRODUÇÃO	1
PRINCÍPIOS ORIENTADORES	3
Recomendações gerais	4
Recomendações específicas	6

INTRODUÇÃO

O art.º 2.º do Decreto Regulamentar n.º 2/2008, de 10 de Janeiro, determina que o âmbito de aplicação do diploma diz respeito também aos docentes contratados, tanto no regime de contrato administrativo, como no de contrato a termo resolutivo.

Por outro lado, o n.º 1 do art.º 28.º especifica que a avaliação do pessoal docente contratado deve ser realizada “no final do período de vigência do respectivo contrato e antes da sua eventual renovação, desde que [o docente] tenha prestado serviço docente efectivo, em qualquer das modalidades de contrato, durante, pelo menos, seis meses consecutivos no mesmo agrupamento de escolas ou escola não agrupada”.

Esta norma retoma, aliás, o que já estava disposto no n.º 6 do art.º 42.º do Estatuto da Carreira Docente¹, o que significa que os docentes contratados por períodos inferiores a seis meses não estão obrigatoriamente sujeitos ao regime de avaliação previsto naquele Estatuto.

Apesar disso, o n.º 2 do art.º 28.º do referido Decreto Regulamentar debruça-se sobre a situação específica dos docentes contratados que tenham prestado serviço docente efectivo, em qualquer modalidade de contrato, “entre, pelo menos, 120 dias e seis meses consecutivos no mesmo agrupamento de escolas ou escola não agrupada”. Nestes casos, considera que a avaliação desse pessoal “pode realizar-se por decisão do respectivo órgão de direcção executiva, se necessário por meio de um procedimento simplificado, de acordo com as orientações que forem emitidas pelo conselho científico para a avaliação de professores”.

Por sua vez, o n.º 3 do citado artigo acrescenta que “os procedimentos de auto-avaliação e de avaliação são promovidos pelo menos 20 dias antes do termo do respectivo contrato”, aplicando-se esta norma sempre que um docente contratado for avaliado, seja qual for a sua situação.

Na sequência da assinatura do Memorando de Entendimento entre o Ministério da Educação e a Plataforma Sindical dos Professores, foi publicado o Decreto Regulamentar n.º 11/2008, de 23 de Maio, que define “o regime transitório de avaliação de desempenho do pessoal docente”, em vigor durante o primeiro ciclo de avaliação, onde se especifica qual “o procedimento de avaliação simplificado” que deverá ser aplicado, apenas “no ano escolar de 2007-2008”, ao pessoal docente contratado por períodos entre 120 dias e seis meses consecutivos que pedir essa avaliação².

¹ Na redacção que lhe foi dada pelo Decreto-Lei 15/2007, de 19 de Janeiro.

² N.º 1 do art.º 5.º do Decreto Regulamentar n.º 11/2008, de 23 de Maio.

Por outro lado, “a partir do ano escolar de 2008-2009” o regime previsto no n.º 2 do art.º 28.º do Decreto Regulamentar n.º 2/2008 pode ser alargado ao pessoal docente contratado por um período inferior a 120 dias, sempre que este solicitar a respectiva aplicação³.

Infere-se da leitura das normas acabadas de referir que ao Conselho Científico para a Avaliação de Professores cabe apenas formular alguns princípios orientadores que permitam às direcções das escolas⁴, a partir do ano escolar de 2008-2009, adoptar, se assim o entenderem, “um procedimento simplificado” nos casos, não obrigatórios, em que houver lugar a avaliação dos docentes contratados por períodos inferiores a seis meses consecutivos. Esses casos parecem limitar-se a situações em que o docente esteja interessado em requerer, ele próprio, a respectiva avaliação.

Finalmente, saliente-se que o alargamento do âmbito de aplicação a todos os docentes contratados por períodos inferiores a 120 dias – determinado pelo Decreto Regulamentar n.º 11/2008, de 23 de Maio – tem implicações na elaboração destas recomendações, uma vez que interfere directamente com a norma do Decreto Regulamentar n.º 2/2008, de 10 de Janeiro, relativa à obrigatoriedade de os procedimentos de avaliação serem promovidos, pelo menos, 20 dias antes do termo do contrato. O que não é possível no caso dos docentes contratados por períodos extremamente curtos. Nem que fosse por essa razão, esta situação obrigaria a formular igualmente, para além de algumas recomendações gerais nesta matéria, recomendações específicas destinadas a cobrir eventuais casos de docentes contratados por períodos inferiores a um determinado tempo mínimo e que pretendam, mesmo assim, ser avaliados.

³ N.º 2 do art.º 5.º do Decreto Regulamentar n.º 2/2008, de 10 de Janeiro.

⁴ A referência a “escola” subentende, no curso deste documento, a expressão “agrupamento de escolas ou escola não agrupada”.

PRINCÍPIOS ORIENTADORES

A adopção de um procedimento simplificado de avaliação do desempenho do pessoal docente justifica-se sempre que existirem situações que, pelas suas características, suscitem a necessidade de tornar mais flexível a aplicação dos dispositivos previstos nesse domínio, reduzindo as exigências aí contidas. Ou seja, os processos a aplicar nessas situações concretas deverão ser devidamente adaptados e simplificados, não deixando de se respeitar um conjunto de regras e princípios gerais, válidos para todos os processos de avaliação do desempenho do pessoal docente.

Uma vez que as presentes recomendações se destinam a apoiar a adopção de um procedimento simplificado para aplicação a docentes contratados por períodos inferiores a seis meses consecutivos na mesma escola, e dado que a avaliação desses docentes não se reveste de carácter obrigatório, a identificação e formulação de princípios orientadores terá que ter em conta o contexto e as circunstâncias que deram origem à assinatura e concretização do respectivo contrato. De facto, não é possível deixar de considerar que se trata, essencialmente, de docentes contratados para prestar serviço lectivo durante um período relativamente curto, em geral para substituírem outro docente.

Deste modo, tomando por referência, designadamente, boa parte dos princípios gerais e critérios enunciados nas recomendações do CCAP sobre a elaboração dos instrumentos de registo⁵, deve realçar-se a importância dos seguintes aspectos:

1. Definição clara dos objectivos, no início do período do contrato, sobre os quais a avaliação do docente (caso ela venha a realizar-se) irá incidir, de modo que as partes tenham um entendimento claro e preciso dos objectivos (individuais e institucionais) a alcançar pelo docente contratado durante o referido período;
2. Formulação prévia das condições de realização da avaliação, expressa no momento da celebração do contrato, de modo que seja possível:
 - a) Ao docente contratado conhecer os termos em que essa avaliação se deverá processar e decidir, assim, se pretende ou não solicitá-la⁶;
 - b) Ao órgão de direcção da escola assegurar as condições organizacionais de suporte ao processo de avaliação;
3. Selecção e recolha de um conjunto de informações pertinentes, suficientemente diversificado, preciso e credível, na base do qual a avaliação do docente deverá assentar, havendo que proceder ao seu registo e análise (quer pelo docente, quer

⁵ CCAP, *Recomendações sobre a elaboração e aprovação pelos conselhos pedagógicos de instrumentos de registo normalizados previstos no Decreto Regulamentar n.º 2/2008*, Março de 2008.

⁶ Relembre-se que, no caso destes docentes, a avaliação não é obrigatória.

pela direcção escola) ao longo do período do contrato, evitando-se uma multiplicação desnecessária de dados;

4. Utilização de diferentes métodos de avaliação e fontes de dados, de modo a garantir a possibilidade de integrar no processo de avaliação, diferentes perspectivas, abordagens e fontes de informação que possam ser cruzadas, contribuindo assim para uma melhor adequação e rigor daquele processo.

Finalmente, há que reconhecer que uma simplificação de procedimentos deverá ter sempre em conta dois aspectos contextuais ligados à organização e desenvolvimento do processo de avaliação:

- ◇ Adequação à realidade organizacional de cada escola e às funções específicas desempenhadas pelo docente;
- ◇ Possibilidade de contratualização do processo de avaliação, no respeito pela autonomia escolar.

De facto, não parece adequado que seja preconizado um procedimento simplificado uniforme para todos os docentes, de todos os níveis de educação e ensino e de todas as escolas, a nível nacional.

Recomendações gerais

É entendimento do Conselho que as recomendações gerais seguidamente apresentadas só se justificam nas situações em que tenha havido tempo suficiente para que os avaliadores tenham um conhecimento minimamente fundamentado do trabalho realizado pelo docente, de modo a permitir a avaliação do seu desempenho.

Considera, por isso, que o tempo de serviço efectivo prestado por um docente contratado para lhe ser aplicado o procedimento simplificado previsto nas recomendações gerais acima apresentadas deverá ser, pelo menos, de 120 dias.

Nestas condições, o Conselho recomenda que:

1. No momento em que se formalizar o contrato entre a administração educativa e o docente, fique claramente definido:
 - a) Se, no final do período, haverá ou não lugar a uma classificação do docente;
 - b) Caso a avaliação se verifique, os termos em que será realizada, nomeadamente o prazo necessário para a formalização e contratualização dos objetivos individuais (que, tendo em conta a situação específica destes docentes, não deveria ultrapassar 15 dias);

2. Seja dado conhecimento prévio aos docentes que desejem ser avaliados da forma de recolha e selecção da informação a utilizar, bem como dos instrumentos de registo e dos métodos que irão ser utilizados durante o período do contrato;
3. Sejam tidas em conta as funções específicas do docente e os motivos da sua contratação (substituição ou outros), quer na formulação e contratualização dos objectivos individuais, quer quando se realizar a adaptação e simplificação dos procedimentos gerais de avaliação;
4. A avaliação se revista de um carácter eminentemente holístico, de implicações formativas, embora se deva exprimir também de forma sumativa, resultando num juízo que permita reflectir a qualidade do desempenho do docente como um todo e, assim, traduzir uma imagem global da qualidade do serviço prestado durante o período do contrato, sendo fundamental que este aspecto prevaleça sobre uma concepção de avaliação reduzida a uma simples soma das suas componentes;
5. Numa perspectiva de simplificação dos procedimentos a adoptar, e embora respeitando o que foi dito atrás, sejam tidas em conta algumas vertentes que se consideram essenciais na avaliação da qualidade do trabalho docente, tais como:
 - a) O sentido de responsabilidade e observância no cumprimento dos deveres profissionais;
 - b) A correcção científico-pedagógica demonstrada pelo docente na sua actividade;
 - c) A adequação das metodologias e recursos didáctico-pedagógicos utilizados pelo docente;
 - d) A capacidade do docente em integrar-se e participar na vida da escola e, em particular, nas actividades desenvolvidas no âmbito das estruturas de orientação educativa e no trabalho inter-pares;
6. Caberá a cada escola elaborar e aprovar as adaptações apropriadas dos métodos de avaliação e instrumentos de registo (nomeadamente, no que respeita à frequência das observações de aulas), bem como identificar e seleccionar os campos (parâmetros e itens) das fichas de avaliação que melhor possam traduzir as vertentes essenciais mencionadas no ponto anterior;
7. Em qualquer dos casos, conviria que as adaptações a realizar tivessem sempre em atenção:
 - a) As razões e as funções específicas pelas quais e para as quais o docente foi contratado;
 - b) A necessidade de o docente proceder a um exercício de auto-avaliação, mesmo que seja simplificado relativamente ao previsto no regime geral, no final do período do contrato.

Recomendações específicas

Tendo em conta:

- ◇ A necessidade de existir um período inicial de contacto com a escola e as funções que o docente irá desempenhar, antes da formulação e contratualização dos objectivos individuais;
- ◇ O imperativo legal de os procedimentos de auto-avaliação e de avaliação terem de ser promovidos, pelo menos, 20 dias antes do termo do respectivo contrato;
- ◇ A necessidade de um tempo mínimo para se dar cumprimento a alguns dos princípios orientadores enunciados nestas recomendações,

O Conselho recomenda que os docentes contratados por períodos inferiores a 120 dias consecutivos na mesma escola não sejam avaliados nesse ano, embora lhes deva ser garantida a possibilidade de requerer a aplicação ao tempo de serviço efectuado durante aquele contrato da menção qualitativa que vier a ser atribuída na primeira avaliação de desempenho a que forem sujeitos por período igual ou superior a 120 dias.

Aprovado na Reunião Plenária de 7 de Julho de 2008.

Pelo Conselho Científico para a Avaliação de Professores



Prof.ª Doutora Conceição Castro Ramos

Presidente