

### **Esclarecimento, sobre posições da DGRHE, enviadas por e-mail ( transcrito ao fundo)**

Julgamos que todos têm já conhecimento do e-mail da DGRHE, com data de hoje, sobre "Fixação de objectivos individuais".

Parece-nos evidente o seguinte:

- esse e-mail não vem alterar o "quadro legal em vigor", no qual baseámos as nossas tomadas de posição, em Coimbra;

- esse e-mail apresenta, mais uma vez, aquela que já todos sabem que é a posição oficial da tutela, não havendo, por isso, novidades;

- vamos, então, ao quadro legal em vigor e aos pontos referidos nesse e-mail da DGRHE:

a) o artigo 16º do Decreto-Regulamentar n.º 2/2008, não diz "é por referência aos objectivos individuais previamente fixados e ao grau de cumprimento, que o docente efectua a sua auto-avaliação", o que artigo 16º diz sobre objectivos individuais, é :

"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" e

"4 - A ficha de auto-avaliação deve explicitar o contributo do docente, durante o exercício das suas funções, para o cumprimento dos objectivos individuais fixados, em particular os relativos à melhoria dos resultados escolares obtidos pelos seus alunos".

Reparem bem: no ponto 1 diz "grau de cumprimento dos objectivos fixados", não diz "grau de objectivos individuais fixados", o que significa que a auto-avaliação, neste particular, se pode referir a outros "objectivos fixados", por exemplo, no PE ou PAA de cada Escola; no ponto 4 diz que a auto-avaliação "deve explicitar o contributo do docente...", não diz que a auto-avaliação é apenas a explicitação desse contributo, o que significa que pode haver auto-avaliação sem que se explicita o contributo da pessoa para cumprimento dos objectivos individuais; poder-se-á, quando muito, dizer que não estará completa, o que não releva para qualquer efeito legal, uma vez que a melhor ou pior elaboração do documento de auto-avaliação não é considerada para efeitos classificativos dos professores. Deve ainda acrescentar-se, que o mais importante ("em particular") neste ponto 4, a "melhoria dos resultados escolares obtidos pelos alunos", já não será explicitado por nenhum docente, uma vez que o Ministério da Educação retirou esse parâmetro do actual processo de avaliação.

Se o mais relevante já caiu, qual a razão para que agora se atribua extrema importância ao menos relevante?

b) o artigo 10º e 18º do Decreto-Regulamentar 2/2008, não dizem que "os objectivos individuais são elemento obrigatório na avaliação da componente funcional do desempenho", o que dizem é: artigo 10º "... o grau de cumprimento desses objectivos (individuais) constitui referência essencial da classificação atribuída", nos parâmetros em que estejam fixados; e no artigo 18º fala na alínea b) em "prazos e objectivos fixados", nunca em "objectivos individuais", na alínea f) em "objectivos predefinidos", nunca em "objectivos individuais" e na alínea g) em "objectivos previamente fixados", nunca em "objectivos individuais". Primeira questão: uma "referência essencial", na avaliação de um parâmetro, vale 10%, 20%, 70% ou 80%? Segunda questão: quantas "referências essenciais" há na avaliação de cada parâmetro? Terceira questão: os objectivos dos PE e dos PAA não são "objectivos fixados", "objectivos predefinidos", "objectivos previamente fixados"? Claro que sim. Por isso, é que as metas e objectivos dos Projectos Educativos e de outros documentos

internos são referência bastante para a avaliação dos docentes e, até, como se demonstrou, para esta avaliação de docentes.

c) o número 4 do artigo 9º não diz que "o director/presidente poderá ... fixar objectivos ao avaliado", diz, isso sim, que "na falta de acordo quanto aos objectivos a fixar prevalece a posição dos avaliadores". Ora, o número 1 do mesmo artigo 9º, diz que "os objectivos individuais são fixados... através da apresentação de uma proposta do avaliado...". Da conjugação destes dois números se depreende que, em primeiro lugar, só o avaliado pode fazer a apresentação de uma proposta, e que, em segundo lugar, se essa proposta não for apresentada, não poderá haver "falta de acordo" sobre ela, a sua inexistência anula a possibilidade de haver ou não acordo. O que efectivamente acontece, se um avaliado não apresentar a sua proposta de objectivos e estes lhe forem "fixados" pelo director/presidente, não é a prevalência da "posição dos avaliadores" sobre a proposta do avaliado, mas a apresentação de uma proposta pelo avaliador, procedimento que não está previsto na lei e vai mesmo contra a letra e o espírito do número 1 do artigo 9º.

d) não é verdade que a "avaliação de desempenho começa para os avaliados com a entrega dos objectivos para o período avaliativo", a lei diz exactamente o contrário, o número 1 do artigo 9º regulamenta que "os objectivos individuais são fixados... no início do período em avaliação..." Ora, o período em avaliação poderá ser de 1 de Janeiro de 2008 a 31 de Agosto de 2009, para uns, e de 1 de Setembro de 2008 a 31 de Agosto de 2009, para outros. Os meses de Fevereiro e Março de 2009 poderão ser considerados como "o início do período em avaliação" para alguém? Parece-nos que não. Para uns será o meio do período a avaliar e para outros será mesmo a ponta final do período a avaliar. Devemos ainda acrescentar que o artigo 15º estabelece o seguinte: "O processo de avaliação compreende as seguintes fases: a) preenchimento da ficha de auto-avaliação; b) ..." A verdade é que a lei prevê que o processo de avaliação comece com o preenchimento da ficha de auto-avaliação, lá para Julho, Agosto, Setembro ou Outubro, dependendo dos casos e das Escolas.

Não devemos concluir sem uma referência a um facto indesmentível que está nesse e-mail da DGRHE: a não entrega dos objectivos individuais "reduz o espaço de participação" dos docentes na sua avaliação. Por isso, cabe a cada um dos professores e professoras deste país avaliar a importância desse espaço de participação e fazer uso dele ou não, de acordo com as conclusões a que chegar. Sendo certo, que muitos milhares de docentes já fizeram questão de abdicar desse espaço de participação, como forma de protesto contra um sistema de avaliação que não consideram justo, nem sério, nem credível.

Em conclusão, face à letra e ao espírito do quadro legal que regulamenta o processo de avaliação de docentes, a entrega de objectivos individuais não aparece como obrigatória, não sendo por isso impeditiva dos restantes procedimentos previstos a posteriori. Se todos esses procedimentos forem cumpridos, os docentes devem exigir que o tempo de serviço avaliado, com ou sem entrega de objectivos individuais, seja considerado para todos os efeitos previstos na lei.

Um abraço amigo.

## E-mail da DGRHE:

Ex.mo Senhor  
Presidente do Conselho Executivo/ Director Executivo

Tendo em conta o elevado número de escolas que têm solicitado esclarecimentos sobre a fixação de objectivos individuais, importa informar o seguinte:

1. Os objectivos individuais são um requisito obrigatório quer para a auto-avaliação quer para a avaliação a cargo do presidente do conselho executivo;
2. De acordo com o Artigo 16.º do Decreto-Regulamentar n.º 2/2008, de 10 de Janeiro, é por referência aos objectivos individuais previamente fixados e ao respectivo grau de cumprimentos, que o docente efectua a sua auto-avaliação;
3. Da mesma forma, os objectivos individuais são elemento obrigatório na avaliação da componente funcional do desempenho, uma vez que só a partir da aferição do seu nível de execução é possível avaliar o contributo de cada docente para o cumprimento dos objectivos fixados no projecto educativo e no plano de actividades da escola, de acordo com o estabelecido nos artigos 10.º e 18.º do Decreto-Regulamentar n.º 2/2008, de 10 de Janeiro.

Assim, sem objectivos individuais fixados, não é possível avaliar o desempenho dos professores.

Relembra-se ainda, relativamente aos procedimentos inerentes à fixação de objectivos individuais, que:

1. O prazo para entrega dos objectivos individuais deve estar definido no calendário aprovado pela escola;
2. Nas situações em que o prazo estipulado não seja cumprido, deverá o director notificar o docente desse incumprimento, bem como das respectivas consequências;
3. No entanto, poderá o director/presidente do conselho executivo, tendo em conta a situação concreta da sua escola, fixar os objectivos ao avaliado, tendo por referência o projecto educativo e o plano anual de actividades da escola (número 4, do Artigo 9.º, do Decreto-Regulamentar n.º 2/2008, de 10 de Janeiro).

A avaliação de desempenho docente começa para os avaliados com a entrega dos objectivos para o período avaliativo (número 1, do Artigo 9.º, do Decreto-Regulamentar n.º 2/2008, de 10 de Janeiro), atribuindo-se aos professores, desta forma, uma significativa responsabilidade individual.

Ao contrário do que acontece no SIADAP, em que os objectivos individuais resultam sempre de uma proposta da hierarquia, na avaliação de desempenho docente foi dada aos professores a possibilidade de uma participação mais qualificada na sua própria avaliação, uma vez que se trata de profissionais com elevados níveis de competências e de autonomia.

A recusa da entrega de objectivos individuais prejudica sobretudo os professores avaliados que, dessa forma, ou reduzem o espaço de participação e valorização do seu próprio desempenho, ou, no limite, inviabilizam a sua avaliação. Esta informação deve ser divulgada junto de todos os professores, para que não restem dúvidas relativamente às suas obrigações no processo de avaliação de desempenho que não pode, em caso algum, ser reduzido a um mero procedimento de auto-avaliação.

Lisboa, 9 de Fevereiro de 2009.

Com os melhores cumprimentos,

A DGRHE - Direcção Geral dos Recursos Humanos da Educação