

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO, O *BURNOUT* PERMANENTE

Falar de avaliação de desempenho é trazer à memória como se deteriora o ambiente dentro de uma escola.

Começou por ser, há uns bons anos, através da defesa do currículo; a seguir veio a candidatura ao oitavo escalão; passou depois para atribuição de títulos, que mais pareciam de cariz monárquico, criando a divisão entre os que tinham sido contemplados pelos ditos e os que almejavam um dia ter direito a ser reconhecidos como profissionais de igual valor aos denominados professores titulares.

Perante estas formas de divisão, a FENPROF esteve sempre presente, junto da maioria dos docentes que viam o seu futuro ser hipotecado por governos mais preocupados com questões economicistas do que com a criação de um desenvolvimento sustentável do sistema educativo. As professoras e os professores souberam que “a união faz a força” e que só com uma interlocutora capaz, como é a FENPROF, foram abolidas estas formas de avaliação de desempenho. Demorou, mas conseguimos!

Mas o conceito de avaliação não deixou de pairar e ali estava o Sistema de Avaliação Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública que como sabemos é discriminatório, não valoriza todos os bons profissionais. Como não podia deixar de ser, estes mesmos princípios surgem plasmados no Decreto Regulamentar n.º 26/2012, como um novo regime de avaliação de desempenho docente. De novo não tem nada, uma vez que continua a criar divisões não pelo profissionalismo das avaliadas e dos avaliados, mas sim por critérios economicistas. Entretanto, as professoras e os professores continuaram a trabalhar anos a fio com o tempo de serviço congelado.

Como se fosse um verdadeiro prémio, foram descongelados 2 anos, 9 meses e 18 dias, de forma faseada, não vão entusiasmar-se com tanta fartura e recomeça a progressão na carreira. E recomeça roleta com a atribuição de quotas de progressão para os 5.º e 7.º escalões. Ora, evidentemente, que tendo sido reduzidos a zero dias quase dez anos de serviço efetivamente prestados, a maioria dos professores encontra-se abaixo do 5.º escalão.

Refere a bonita apresentação em PowerPoint da Direcção-Geral da Administração Educativa, de junho de 2021, que os princípios aplicáveis à avaliação de desempenho docente são a **legalidade, a imparcialidade e a transparência** e que desempenho é, passo a citar “comportamento no trabalho; o que cada um mostra ser capaz de fazer em determinado momento e contexto”. Repito “**comportamento no trabalho; o que cada um mostra ser capaz de fazer em determinado momento e contexto**”.

Aqui chegados, surgem inúmeras situações que contrariam aqueles bons princípios e que confirmam a definição de desempenho para o Ministério da Educação, cujo atual ministro tão bem conhecemos e tão acarinhado é por muitos diretores.

Quem não conhece professoras e professores que trabalham com o mesmo ritmo, com a mesma vontade de fazer mais e melhor independentemente do escalão em que se encontram? E outros que nestes escalões fazem tudo e mais uma coisa só porque há quotas? E não é que muitas vezes conseguem subir de escalão!!

Quem nunca ouviu falar de situações em que a SADD, extravasando as suas competências, alterou avaliações de coordenadores de departamento? E que alterou avaliações sobre as quais não tinham sido pedida a reapreciação?

Quem nunca ouviu ou sentiu que por não ter exercido determinados cargos não cumpre os descritores de avaliação?

Quem não conhece a quem foi dito que «a classificação de 10 corresponde à perfeição e, apesar de se reconhecer um trabalho docente excelente, não se verificou a presença de indicadores e evidências inerentes à classificação máxima...»??

Quem não conhece professoras ou professores que foram avaliados com Excelente e viram a sua menção alterada para Bom por não haver quota e encontra-se à espera de ver o seu nome numa lista ordenada nada transparente?

A juntar a estas questões, acresce o Despacho que estabelece os universos e os critérios para a determinação dos percentis relativos à atribuição das menções qualitativas de Excelente e de Muito Bom considerando a majoração decorrente dos resultados da avaliação externa dos agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas. **Como?! Os docentes que cumprem a sua função, muitas vezes para além do que é o seu conteúdo funcional, não são tidos nem achados sobre questões pedagógicas, deixaram de ter uma gestão democrática nas escolas; e ainda estão sujeitos a que a avaliação externa dos agrupamentos vá condicionar o número de quotas a atribuir?!**

Há elemento comum a todos os modelos esquizofrénicos de avaliação desempenho docente: o Ministério de Educação. Ora nas mãos do PS, ora nas mãos do PSD, tudo têm feito para dificultar a vida dentro das escolas. Não é com as falinhas mansas de que fomos muito importantes durante os confinamentos. Também não é com computadores que nos calam. É com o respeito e reconhecimento pelo nosso trabalho!

O que ressalta destes processos todos é o impedimento da progressão na carreira de muitos professores, a desmotivação e a depressão com consequências diretas no seu trabalho efetivo com os alunos, o elemento mais importante e valioso da profissão. Assim, apenas se penaliza a progressão na carreira e faz-se a poupança de uns míseros trocos no que toca ao Orçamento de Estado. No entanto, poupa-se muito quando chegar a hora da aposentação e o seu cálculo for feito com base no que ganhou e não no que trabalhou. Não nos esqueçamos que ainda faltam recuperar 6 anos 6 meses e 23 dias!

Fala-se tanto na Concertação Social na Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho, não me parece que seja nesta profissão que os jovens serão valorizados, quando quem já cá anda há muitos anos é tratado como um percentil, ou como uma quota...

Avaliar é importante quando o objetivo dessa avaliação visar a evolução do professor e o seu melhor desempenho. Se esse fosse o objetivo não havia necessidade de existirem quotas.

É urgente alterar este modelo de avaliação que mantém 48,3% dos professores nos primeiros quatro escalões da carreira; em que a média de anos cumprida no quarto escalão é de 25 anos e 2 meses (para cumprir estes quatro escalões são necessários 16 anos!) e cuja média de idades ronda os 50 anos.

É urgente um modelo de avaliação que seja efetivamente imparcial e transparente, que contribua para a valorização do desempenho de cada um, o que cada um mostra ser capaz de fazer não só “em determinado momento e contexto”. Que valorize o trabalho desenvolvido ao longo da carreira docente sem obstáculos e atropelos, isto é, sem quotas.

Contamos com a FENPROF para continuar a ser a nossa interlocutora junto Ministério da Educação. E a FENPROF pode continuar com os professores.

Adequando uma das frases de José Saramago ao momento

“... tenhamos pressa ... não percam tempo”.

É tempo de ser o tempo dos professores!

É tempo de dar força à FENPROF!!!

Conceição Figueira
(SPRC- Castelo Branco)