



Sindicato
Nacional
do Ensino
Superior

Exma. Senhora
Professora Doutora Cristina Freire
Diretora da Faculdade de Ciências da Universidade do
Porto

N/Ref^o: Dir:GLV/0519/19

06-09-2019

Assunto: Projeto de regulamento relativo à avaliação da atividade desenvolvida, durante o período experimental, para efeitos de manutenção da contratação por tempo indeterminado de professores da FCUP

Vem o Sindicato Nacional do Ensino Superior (associação sindical de docentes e investigadores), abreviadamente designado por SNESup, apresentar a sua posição relativamente ao Projeto de regulamento relativo à avaliação da atividade desenvolvida, durante o período experimental, para efeitos de manutenção da contratação por tempo indeterminado de professores da FCUP,

I – Observações na generalidade

A título de apreciação genérica do projeto em epígrafe, permitimo-nos referir que na introdução falta identificar que o projeto de regulamento não identifica legislação habilitante. Esta matéria é importante dado que o regulamento acrescenta dissonância, senão mesmo incoerência perante o regime de avaliação de desempenho da atividade docente.

Recordamos que, de acordo com a alínea a) do número 1 do artigo 74.º-B do Estatuto da Carreira Docente Universitária (ECDU), a avaliação de desempenho positiva é matéria determinante para a contratação por tempo indeterminado de professores auxiliares.

Existindo um regime de avaliação de desempenho e tendo o mesmo a definição de ser critério para a manutenção do contrato, inclusive durante toda a carreira (o regime geral determina sanções nos casos em que existe uma avaliação de desempenho negativa durante seis anos consecutivos), é no mínimo estranho que se pretenda requerer aos docentes algo para a sua atividade e depois se indiquem outros critérios para verificar a atividade do período experimental.

O princípio da igualdade está consagrado na Constituição, sendo do mais elementar bom senso segui-lo. Logo, procurar instituir um regime diferente, em que é exigido mais aos docentes em período experimental, denota não só uma violação deste princípio, como questões de mentalidade, em que parece que a exigência começa e termina no período experimental.

A esta incoerência soma-se um regime de avaliação que privilegia um colégio de catedráticos, numa demonstração sintomática de autocracia, que nada abona a favor da proposta, bem como uma verticalização centrada na figura de diretores, que nada tem a ver com a avaliação por pares consagrada na própria Lei.

Note-se que o princípio da avaliação por pares está salvaguardado no ECDU, não só na avaliação de desempenho (alínea g do n.º 2 do artigo 74.º-A), como na própria avaliação do período experimental (n.º 3 do artigo 19.º e n.º 1 do artigo 25.º), sendo a avaliação realizada pelo órgão científico da instituição.

II - Propostas de alteração

Artigo 2º.

(Alterar) 1 - A atividade desenvolvida pelos professores da FCUP durante o período experimental para efeitos de manutenção da contratação por tempo indeterminado é objeto ~~exclusivo de uma~~ avaliação **curricular de desempenho**.

Justificação: A a alínea a) do número 1 do artigo 74.º-B do ECDU determina que a avaliação de desempenho positiva é determinante para a avaliação do período experimental. Logo, a referência tem de incluir a avaliação de desempenho, não podendo procurar excluir o que é de lei.

Note-se que a expressão “curricular” pode ser interpretada como reportando apenas para as questões pedagógicas, ou para avaliações genéricas de currículo, o que o regulamento em si demonstra não ser o caso.

(Alterar) 2 - A avaliação curricular tem uma base quantitativa que decorre da aplicação do Regulamento de Avaliação de Desempenho dos Docentes da FCUP para o período em causa. **passível de ajuste por uma avaliação qualitativa por parte dos avaliadores.**

Justificação: A avaliação deve ser rigorosa e não pode ser motivo de decisões discricionárias.

(Alterar) 3 - A avaliação é efetuada separadamente por ano civil, para um número de anos igual à duração do período experimental menos um, começando pelo ano de contrato se este se inicia na primeira metade do ano ou pelo ano seguinte no caso contrário **compreende o período experimental, deduzido de oito meses (...)**

Justificação: A avaliação deve procurar avaliar o máximo do período experimental.

Artigo 3º.

(Eliminar) 2- ~~As vertentes de investigação e de docência são as essenciais. As vertentes de transmissão de conhecimentos e de gestão têm um papel de valorização adicional da investigação e da docência, respetivamente.~~

Justificação: Há uma violação do princípio da igualdade, pode instituir-se incoerência, senão mesmo esquizofrenia, ao exigir-se determinados elementos para a avaliação de desempenho e procurando-se construir uma ponderação diferente para o período experimental. O que está em causa é o desempenho do docente na instituição, o que deve ser avaliado no seu todo e não com ponderações casuísticas.

Artigo 4º.

(Alterar) 2 - A avaliação anual **deve ser o resultado da aplicação da avaliação de desempenho** ~~das vertentes de investigação e de transmissão de conhecimentos é agrupada por cada avaliador no valor $IT = (I + T/5) \cdot fIT$, e a das vertentes de docência e de gestão no valor $DG = (D + G/5) \cdot fDG$, sendo fIT e fDG os fatores de ajuste qualitativo atribuídos pelo avaliador para os correspondentes agrupamentos, com um valor entre 0,75 e 1,25 sendo 1 o valor neutro.~~

Justificação: Vide justificações do n.º 1 do artigo 2.º e do n.º 2 do artigo 3.º

Artigo 5.º

~~(Alterar)~~ Para além de todos os dados registados no sistema de avaliação de desempenho, que suportam a base quantitativa da avaliação, deve o avaliado redigir e submeter um sumário da atividade desenvolvida no período experimental. **Os elementos de avaliação são os presentes no sistema de avaliação de desempenho, sendo permitida a atualização da informação constante na plataforma, para efeitos da submissão da avaliação do período experimental, em conjunto um sumário da atividade redigido pelo avaliado,** que será um documento sucinto salientando os aspetos mais relevantes e possivelmente factos não contemplados no referido sistema.

O referido sumário será tido em conta pelos avaliadores na atribuição dos fatores qualitativos.

Justificação: Deve ser permitida a atualização de elementos aos constantes no sistema de avaliação de desempenho.

Artigo 6.º

~~(Alterar)~~ 1 - Para cada avaliado são nomeados dois avaliadores, ~~que devem ser professores catedráticos em regime de tenure da área científica para que foi contratado o avaliado, que devem ser professores de categoria igual ou superior.~~

Justificação: A lei determina apenas que os avaliadores devem ser de categoria igual ou superior. Não se compreende a opção por uma aparente autocracia de catedráticos.

~~(Alterar)~~ 2 - Um dos avaliadores deve ser professor da FCUP, ~~e sempre que possível o diretor do departamento ou unidade de ensino a que o avaliado se encontra afeto para efeito de serviço docente.~~

Justificação: A avaliação deve ser por pares. Tal significa um exercício de colegialidade e não de autocracia hierárquica.

~~(Alterar)~~ 3 - Os avaliadores são nomeados pelo ~~Diretor da FCUP~~ **Conselho Científico da FCUP.**

Justificação: De acordo com a alínea g do n.º 2 do artigo 74.º-A, o processo de avaliação é realizado pelo Conselho Científico, incluindo-se nesta a competência de nomeações de membros de júris.

Artigo 7.º

~~(Eliminar)~~ 2 - ~~Feita essa análise deve cada avaliador definir para cada ano os dois fatores de ajuste qualitativo, com base na sua apreciação da pertinência dos elementos de avaliação registados no sistema, do sumário de atividade fornecido pelo avaliado, e de mais informação que eventualmente possua.~~

Justificação: Redundante face à avaliação qualitativa já produzida no sistema de avaliação de desempenho e passível de criar incoerências entre avaliações.

~~(Eliminar)~~ 3 - ~~Definidos os fatores cada avaliador aplica as fórmulas previstas no artigo 4.º para obter as quatro classificações globais anuais, verificando em que patamar de desempenho (insuficiente, suficiente, relevante ou excelente) se situa anualmente o avaliado, nos termos do Regulamento de Avaliação de Desempenho dos Docentes da FCUP.~~

Justificação: Ver justificação do n.º 2 do artigo 4.º

~~(Alterar)~~ 5 - O Conselho Científico, na posse dos relatórios ~~que o Diretor lhe faz chegar~~ produzidos pelos avaliadores, **vota em reunião a manutenção ou cessação do contrato de**

trabalho por tempo indeterminado, só podendo ser decidida a cessão sob proposta fundamentada aprovada por maioria de dois terços do órgão científico legal e estatutariamente competente, e no caso de incumprimento ~~meta expressa no artigo 8.º, sendo este resultado imediatamente comunicado ao Diretor e ao avaliado.~~ da obtenção de avaliação positiva no período em análise.

Justificação: O n.º 3 do artigo 19.º e o n.º 1 do artigo 25.º do ECDU estabelecem que o critério para o período experimental é a avaliação mínima positiva.

Artigo 8.º

(Eliminar) ~~Considera-se como meta adequada para a manutenção do contrato de trabalho por tempo indeterminado uma avaliação de nível relevante ou excelente em três dos quatro anos sob avaliação.~~

Justificação: Há uma violação do princípio da igualdade face aos demais docentes, criando-se ainda discricionabilidade ao colocarem-se dois níveis de avaliação (relevante e excelente) em vez de um único patamar mínimo. Há uma discrepância com os limites mínimos estabelecidos pelo ECDU.

Com os melhores cumprimentos

A Direção



Professor Doutor Gonçalo Leite Velho
Presidente da Direção