

Exmo. Senhor

Professor Doutor Flávio Ferreira

Presidente da Escola Superior de Estudos  
Industriais e de Gestão

Rua Dom Sancho I, 981

4480-876 Vila do Conde

**N/Refª:Dir:JR/0009/14**

**9-01-2015**

**Assunto:** Posição do SNESup sobre o Projeto de Regulamento Específico de Avaliação de Desempenho dos Docentes da Escola Superior de Estudos Industriais e de Gestão.

Vem o Sindicato Nacional do Ensino Superior (associação sindical de docentes e investigadores), abreviadamente designado por SNESup, em resposta ao V. ofício com a referência ESEIG/FF-pl-276/2014, datado de 4 de dezembro, e sem prejuízo de eventual formulação de propostas adicionais, apresentar um conjunto de considerações e propostas de alteração ao articulado do projeto de Regulamento em epígrafe.

**I - Sobre a avaliação dos anos de 2004 a 2014 e o impacto do Regulamento na alteração do posicionamento remuneratório dos docentes**

O Instituto Politécnico do Porto previu no seu Regulamento de Avaliação de Desempenho (RAD-IPP), publicado em abril de 2011, que a avaliação dos anos de 2004 a 2007 e 2008 a 2011 se operasse de acordo com o definido no seu artigo 17º sendo atribuído aos docentes um ponto por cada ano não avaliado, pontuação esta que seria comunicada aos docentes por cada

unidade orgânica, podendo estes requerer a avaliação por ponderação curricular sumária para anos específicos em substituição da pontuação atribuída.

Ora esta possibilidade de avaliação por ponderação curricular possibilita, tal como o permitiu para a generalidade da Administração Pública com a publicação da Lei n.12º-A/2008, de 27 de fevereiro, a alteração da posição remuneratória dos docentes que venham a obter a pontuação necessária para tal.

Acontece, contudo, que por força da Lei nº 55-A/2010, de 31 de dezembro, os anos de 2011 e seguintes já não relevam para progressão remuneratória, todavia a pontuação obtida pelos anos de 2004 a 2010 (inclusive), ainda que tardiamente avaliados, releva para a modificação da posição remuneratória, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2011.

## **II - Sobre o articulado do Regulamento**

A ESEIG optou por definir o RADD-IPP como texto base do sistema de avaliação, prescindido assim de definir os aspetos que este regulamento admite sejam estipulados em cada unidade orgânica ou outros que poderiam ser acrescentados e melhorar o sistema de avaliação.

Sendo assim, aproveitamos para referir alguns aspetos de que padece o RADD-IPP e que, na medida do possível, poderiam ser colmatados ou completado pelo RADD-ESEIG.

A colagem da avaliação específica exigida pelo regime transitório do Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de agosto, e do artigo 10.º-B do ECDESP aos resultados da avaliação de desempenho, que só não serão considerados se esta tiver tido lugar há mais de um ano. O que está previsto no nº 1 do artigo 13º do RADD-IPP contraria o disposto na lei, não só porque o regime transitório não comporta regulamentação, nem sequer de natureza interpretativa dado o seu carácter de regime excecional, como também porque a própria letra do artigo 10ºB é explícita ao referir uma “avaliação específica”. Não nos parece adequado atribuir aos resultados da avaliação do desempenho efeitos que a lei expressamente não pretendeu contemplar, mas no

caso concreto a gravidade é acrescida pelo facto de criar eventuais situações de desigualdade entre docentes que vejam considerado o resultado da avaliação de desempenho ocorrida há menos de um ano e outros em iguais circunstâncias que por uma questão de dias ou semanas possam obter uma outra avaliação. Esta desigualdade seria mitigada pela utilização de um mesmo procedimento de avaliação específico para estes casos.

Voltamos a alertar que o RAD do IPP prevê várias situações de avaliação administrativa, nomeadamente no Artigo 8º, que contrariam não só o ECDESP como também o regime geral da avaliação dos dirigentes dos serviços prevista no SIADAP. Por outro lado, a avaliação de um docente apenas por outro colega que ocupa um cargo de direção ou que está a coordenar o seu trabalho, por princípio, propicia gravemente as situações de abuso de poder ou de favorecimento, e violam o disposto na alínea g) do Artigo 35º-A do ECPDESP. O escalonamento de regras diferentes para avaliar dirigentes, docentes que para efeitos de avaliação são equiparados a dirigentes, dirigentes intermédios, e restantes docentes, é incompatível com os princípios da transparência do processo avaliativo.

Quanto à avaliação pedagógica, os docentes devem poder aduzir razões sobre os resultados dos inquéritos aos alunos junto do Conselho Pedagógico que no limite possam levar à sua neutralização para efeitos de avaliação do desempenho (ex: baixo número de repostas, respostas fraudulentas ou viciadas, etc.). Quando a regência e/ou a lecionação são partilhadas por vários docentes, é importante garantir que a avaliação reflete desempenho de cada docente e não apenas a apreciação global da UC.

### **III - Sobre a grelha de avaliação**

Alguns colegas têm-nos relatado que o simulador tem células que assumem o valor máximo do critério, mesmo que aquele não seja atingido face aos dados introduzidos para o triénio, situação que, a ser verdade, deve ser devidamente corrigida.

Vários colegas referiram também que no simulador não é possível ultrapassar a pontuação máxima. Embora para efeitos de progressão remuneratória não seja possível obter mais do que a pontuação máxima, deverá ser possível ao docente saber qual a pontuação total que lhe foi atribuída, até por uma questão de auto motivação.

Sobre as regências, nalguns cursos há UC's que são lecionadas/coordenadas por vários docentes. Seria relevante ver esse trabalho de equipa contemplado e ponderado.

Algumas atividades como as exposições de alunos no final do ano (dentro e fora da ESEIG), enquadram-se no item "Realização de palestras, seminários, conferências, encontros, jornadas, congressos, cursos de formação"? Sugerimos que este aspeto seja clarificado.

Tendo em conta a especificidade dos trabalhos ligados à área de Design, sugerimos a consideração na grelha de "Publicações em Projetos de Design com arbitragem".

#### **IV – Considerações finais**

Alertamos para a necessidade de se preverem ponderações e critérios de avaliação diferenciados para quem está em dedicação exclusiva, tempo integral ou tempo parcial.

Do mesmo modo, devem ser atribuídas diferentes ponderações das várias atividades desenvolvidas a docentes que ocupam diferentes categorias na carreira. Diferentes categorias na carreira acarretam diferentes responsabilidades e oportunidades. Sugerimos que a grelha de avaliação seja desenvolvida para o Professor Coordenador Principal e que seja efetuada uma majoração para os docentes das categorias inferiores, majoração essa que será tanto maior quanto menor for a categoria do docente.

Tendo sido divulgado um simulador para que cada docente teste a sua pontuação (prática que desde já aplaudimos), seria muito importante estimular os docentes para que efetivamente façam essa simulação, no sentido de serem corrigidas eventuais falhas ou desajustamentos. Será importante ponderar os resultados obtidos pelos vários colegas, para que estes estejam de acordo com a realidade do ESEIG, evitando a subvalorização ou a sobrevalorização dos mesmos.

Solicitamos desde já que possa ser agendada uma reunião para apresentação de eventuais contributos complementares bem como para troca de impressões sobre este projeto de regulamento.

A apresentação deste conjunto de comentários e sugestões não dispensa a obrigatoriedade da audição sindical do SNESUP sobre a proposta final do RADD-ESEIG antes da sua promulgação.

Com os melhores cumprimentos,

A Direcção



Professor Doutor José Rodrigues  
Membro da Direcção