



A Avaliação de Desempenho nos Estatutos de Carreira

Diferenciação de desempenho: Quando se justifica uma avaliação negativa? ou excelente?

António Vicente
(Universidade da Beira Interior)

DEBATE - 27 de JANEIRO no IST - Lisboa

- Métricas: uma boa forma de avaliação?
- Avaliação pedagógica: qualidade ou facilitismo?
- Perfis: vários tipos de docentes?
- Poder de decisão: quem avalia?
- Diferenciação de desempenho: quando uma "negativa"? ou um "excelente"?

Anfiteatro QA 02.3 Torre Sul
Debate aberto a todos os docentes do ensino superior

Diferenciação de desempenho:

Quando se justifica uma avaliação negativa? Ou excelente?

Introdução

Estamos em crer que, provavelmente, o que mais poderá preocupar os avaliados, neste caso, todos os docentes do Ensino Superior no que respeita à avaliação de desempenho será o resultado da sua avaliação. Que avaliação irei ter? E agora?

Sabendo-se que a avaliação de desempenho deverá incidir sobre todas as vertentes inerentes e explicitadas nas funções dos docentes previstas na revisão dos estatutos de carreira, um dos receios prendia-se com o facto de se poder ser avaliado por algo que não se tinha estado afecto, como por exemplo, exercer cargos de gestão ou participar nos órgãos de gestão da respectiva instituição.

A alínea b) do n.º 2 do artigo 74º-A e artigo 35º-A dos citados Decretos-Lei que foram recentemente alteradas por aprovação da maioria da Comissão Parlamentar de Educação e Ciência refere que a avaliação de desempenho deve ter em "*consideração de todas as vertentes da actividade dos docentes enunciadas no artigo 4.º [2.º-A no ECPDESP] na medida em que elas lhes tenham, em conformidade com a lei e o Estatuto, estado afectos no período a que se refere a avaliação*".

Esta nova redacção afasta a possibilidade de o docente ter uma percentagem da classificação determinada por uma área (ex. gestão) a que não esteja afecto. Fica assim claro que só se pode ser avaliado em vertentes da actividade a que o docente tenha estado afecto.

Mas esta avaliação de desempenho está, como habitualmente, ligada a uma classificação que embora se queira tendencialmente qualitativa (veja-se em seguida que as escalas propostas pelas diversas instituições são, como referem as mesmas, qualitativas apesar das métricas exaustivas associadas), serve no essencial para permitir a comparação entre avaliados (afinal, uma avaliação é sempre uma comparação a um ou vários referenciais).

A alínea j) do n.º 2 do artigo 74º-A e artigo 35º-A dos Decretos-Lei 205/2009 e 207/2009, de 31 de Agosto, respectivamente, determina que os "*resultados da avaliação do desempenho expressa numa menção reportada a uma escala não inferior a quatro posições que claramente evidencie o mérito demonstrado*"

Ora esta definição mínima de quatro posições, quatro escalões, sendo uma orientação expressamente prevista nos Estatutos, não foi suficiente e algumas instituições propõem mesmo cinco escalões. No entanto, em qualquer dos casos, apenas um deles, o mais baixo, implica uma avaliação negativa (menos de 50%).

Este é um aspecto que deve merecer a nossa atenção e reflexão atenta: porquê cinco escalões? Quatro não seriam suficientes? Porquê?

Não podemos ainda esquecer que esta diferenciação de desempenho emana da alínea l) do n.º 2 dos artigos 74º-A e 35º-A da revisão dos Estatutos de Carreira Universitária e Politécnica, respectivamente, onde afirma que a *"homologação dos resultados da avaliação do desempenho pelo dirigente máximo da instituição de ensino superior, assegurando um justo equilíbrio da distribuição desses resultados, em obediência ao princípio da diferenciação do desempenho"*.

Se aparentemente esta poderia ser um aspecto inerente e salutar em qualquer avaliação (afinal, se a avaliação for bem feita há-de permitir distinguir naturalmente – não artificialmente – os muito bons dos bons), a restrição seguinte pode condicionar negativamente esta diferenciação num momento em que se sabe que as instituições de Ensino Superior não dispõem de orçamentos desafogados.

É o que deve ser tido em conta com o exposto no n.º 3 dos artigos 74º-C e 35º-C dos referidos Estatutos sobre a alteração do posicionamento remuneratório: *"na elaboração dos seus orçamentos anuais, as instituições de ensino superior devem contemplar dotações previsionais adequadas às eventuais alterações do posicionamento remuneratório dos seus docentes no limite fixado nos termos do número anterior e das suas disponibilidades orçamentais."*

Ora esta operacionalização já começa a ser apresentada por diversas instituições através das suas propostas de regulamentos de avaliação de desempenho.

Mas nas propostas conhecidas, de uma forma geral em praticamente todas, estamos em crer que as grelhas de avaliação propostas, porque são tão exaustivas, tão minuciosas (que muitas vezes parecem mesmo perder a funcionalidade), vão efectivamente permitir operacionalizar esta diferenciação de desempenho.

No entanto, estamos em crer que a forma como as grelhas estão construídas, com numerosos itens e uma componente organizacional obrigatória limitam os

muitos bons e os excelentes aos homens / mulheres orquestra (como refere um colega nosso de Direcção – Ivo Gonçalves).

Atrevemo-nos mesmo a dizer que não será apenas extenuante para o avaliado que queira ter a nota máxima todo o trabalho que terá de desenvolver para cumprir os numerosos itens preconizados (talvez não cheguem as vinte e quatro horas do dia para tanta tarefa bem feita – não de qualquer maneira, afinal, como diz o ditado popular: “depressa e bem não há quem”), como também para os avaliadores que não terão eles próprios tempo para as suas actividades, ou até outras tarefas ou funções, o que poderá levar, inevitavelmente a que passem eles próprios a não conseguirem ser profissionais de excelência (que obtenham Excelente, leia-se).

Algumas propostas de regulamento conhecidas

Vejamos em seguida como algumas das instituições que já apresentaram propostas de regulamento de avaliação de desempenho definem escalões, quantos e qual a pontuação de cada um.

Quanto ao INSTITUTO SUPERIOR TÉCNICO:

5 Níveis de desempenho qualitativo a aplicar a todos os critérios (3.2.2.):

- Muito Positivo
- Positivo
- Neutro
- Negativo
- Muito Negativo

A classificação atribuída ao avaliado decorre da soma ponderada otimizada dos valores dos diversos critérios. (3.3.)

4 Escalões:

A classificação final (CF) é obtida com base na classificação intermédia (CI) e é:(6.3.)

- CF = “Excelente” se $CI \geq 80$
- CF = “Relevante” se $40 \leq CI < 80$
- CF = “Suficiente” se $20 \leq CI < 40$
- CF = “Inadequado” se $CI < 20$

Quanto à UNIVERSIDADE TÉCNICA DE LISBOA:

4 Escalões:

Avaliação Qualitativa (12º):

- Excelente/Muito Bom (3 pontos)
- Relevante (2 pontos)
- Suficiente (1 ponto)
- Inadequado (-1 ponto)

Relativamente à UNIVERSIDADE DA MADEIRA:

5 Escalões:

Avaliação Qualitativa (5º):

- Excelente (90 a 100)
- Muito Bom (80 a 89)
- Bom (70 a 79)
- Adequado (50 a 69)
- Inadequado (0 a 49)

4

Quanto ao INSTITUTO POLITÉCNICO DE LISBOA:

5 Escalões (11º):

- a) Excelente, pontuação igual ou superior a 90%;
- b) Muito Bom, pontuação entre 80% e 90% exclusive;
- c) Bom, pontuação entre 60% e 80% exclusive;
- d) Suficiente, pontuação entre 50% e 60% exclusive;
- e) Não Satisfaz, pontuação inferior a 50%.

Relativamente ao INSTITUTO POLITÉCNICO DA GUARDA

4 Escalões (10º):

- a) Excelente, pontuação igual ou superior a 90%;
- b) Muito Bom, pontuação igual ou superior a 75% e inferior a 90%;
- c) Bom, pontuação igual ou superior a 50% e inferior a 75%;
- d) Não satisfaz, pontuação inferior a 50%.

Quanto ao INSTITUTO POLITÉCNICO DE COIMBRA

5 Escalões (12º):

- a) Excelente, pontuação igual ou superior a 90%;
- b) Muito Bom, pontuação entre 80% e 90% exclusive;
- c) Bom, pontuação entre 70% e 80% exclusive;
- d) Suficiente, pontuação entre 50% e 70% exclusive;
- e) Não Satisfaz, pontuação inferior a 50%.

Finalmente, em relação ao INSTITUTO POLITÉCNICO DE LEIRIA

5 Escalões (11º):

- a) Excelente, pontuação igual ou superior a 90%;
- b) Muito Bom, pontuação igual ou superior a 75% e inferior a 90%;
- c) Bom, pontuação igual ou superior a 60% e inferior a 75%;
- d) Suficiente, pontuação igual ou superior a 50% e inferior a 60%;
- e) Insuficiente, pontuação inferior a 50%.

Em síntese:

INSTITUIÇÃO	CLASSIFICAÇÃO FINAL
ISTécnico	<ul style="list-style-type: none">- CF = "<u>Excelente</u>" se $CI \geq 80$- CF = "<u>Relevante</u>" se $40 \leq CI < 80$- CF = "<u>Suficiente</u>" se $20 \leq CI < 40$- CF = "<u>Inadequado</u>" se $CI < 20$
UTLisboa	<ul style="list-style-type: none">- <u>Excelente/Muito Bom</u> (3 pontos)- <u>Relevante</u> (2 pontos)- <u>Suficiente</u> (1 ponto)- <u>Inadequado</u> (-1 ponto)
UMadeira	<ul style="list-style-type: none">- <u>Excelente</u> (90 a 100)- <u>Muito Bom</u> (80 a 89)- <u>Bom</u> (70 a 79)- <u>Adequado</u> (50 a 69)- <u>Inadequado</u> (0 a 49)
IPLisboa	<ul style="list-style-type: none">- <u>Excelente</u>, pontuação igual ou superior a 90%;- <u>Muito Bom</u>, pontuação entre 80% e 90% exclusive;- <u>Bom</u>, pontuação entre 60% e 80% exclusive;- <u>Suficiente</u>, pontuação entre 50% e 60% exclusive;- <u>Não Satisfaz</u>, pontuação inferior a 50%.

IPGuarda	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Excelente</u>, pontuação igual ou superior a 90%; - <u>Muito Bom</u>, pontuação igual ou superior a 75% e inferior a 90%; - <u>Bom</u>, pontuação igual ou superior a 50% e inferior a 75%; - <u>Não Satisfaz</u>, pontuação inferior a 50%.
IPCoimbra	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Excelente</u>, pontuação igual ou superior a 90%; - <u>Muito Bom</u>, pontuação entre 80% e 90% exclusive; - <u>Bom</u>, pontuação entre 70% e 80% exclusive; - <u>Suficiente</u>, pontuação entre 50% e 70% exclusive; - <u>Não satisfaz</u>, pontuação inferior a 50%.
IPLeiria	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Excelente</u>, pontuação igual ou superior a 90%; - <u>Muito Bom</u>, pontuação igual ou superior a 75% e inferior a 90%; - <u>Bom</u>, pontuação igual ou superior a 60% e inferior a 75%; - <u>Suficiente</u>, pontuação igual ou superior a 50% e inferior a 60%; - <u>Insuficiente</u>, pontuação inferior a 50%.

Das sete instituições referidas, apenas três (IST, UTL, IPGuarda) utilizam quatro escalões enquanto as restantes optam por cinco.

A concluir

A alínea a) do n.º 2 do artigo 74º-A e artigo 35º-A dos Decretos-Lei 205/2009 e 207/2009, de 31 de Agosto, respectivamente, definem claramente que a avaliação de desempenho deve objectivar a "*orientação, visando a melhoria da qualidade do desempenho dos docentes*".

Este é, estamos em crer, um dos aspectos fundamentais da avaliação de desempenho e que parece passar ao lado da lógica de alguns que, encadeados com as métricas, as quantificações, as definições de critérios objectivos para avaliar, se esquecem que a avaliação deve servir, mais do que para rotular alguém ou o comparar relativamente a outros, deve visar a melhoria da qualidade de cada um e da própria instituição.

Nesta linha, devemos reflectir seriamente sobre em que situações se deve avaliar negativamente um docente do Ensino Superior. E em que condições atribuir um Excelente?

Infelizmente, a possibilidade de que se possa utilizar a avaliação negativa para afastar docentes que são críticos, que têm pensamento próprio, que não estão alinhados com os grupos de investigação dominantes, ou com outros interesses menos claros é bastante real (ou não fossemos nós Portugueses e estivéssemos em Portugal...).

Mas tal não significa que se diminua a exigência, que se incentive a mediocridade, seguir o caminho mais fácil. É preciso criar condições (continuar a lutar por elas, ou não fosse o SNESup um Sindicato de causas) para que todos, sem excepção, possam desempenhar as suas funções e cumprir as suas tarefas com o maior nível de competência desejável.

Estamos em crer que a avaliação negativa só deve ser atribuída em caso de incumprimento, falha grave ou prova de incompetência no desempenho do serviço e tarefas afectas ao docente pelos órgãos de gestão e científicos da Instituição de Ensino Superior.

E que nota teria Albert Einstein ou Charles Darwin hoje ao serem avaliados por um destes projectos de regulamento de avaliação de desempenho conhecido? Poderia Deus ter Excelente?