



Sindicato Nacional de Ensino Superior

Exmo Senhor
Professor Doutor Henrique Madeira
Vice-Reitor da Universidade de Coimbra
Palácio dos Grilos, Rua da Ilha
3004-531 COIMBRA

N/Ref^o:Dir:NIG/0117/10

01-02-2010

Assunto: Processo de Avaliação de Desempenho da Universidade de Coimbra.
Contributo para a discussão agendada para dia 2 de Fevereiro de 2010, nessa Reitoria.

I – Contexto em que é apresentado este contributo.

Conforme a nossa resposta ao ofício nº 45/GR, de 27 de Janeiro de 2010, dessa Reitoria, e conforme a amável clarificação feita hoje por V.Exa, a nossa participação na reunião em epígrafe não esgota a audição deste Sindicato.

II – Apreciação na generalidade

Sem prejuízo de um maior aprofundamento, a partir das opiniões que os nossos representados venham a exprimir no debate, vimos com muito interesse este documento, que coloca muitas questões que este Sindicato vem igualmente equacionando (cfr. comunicações apresentadas no Debate “A avaliação de desempenho nos Estatutos de Carreira”, realizado no IST em 27 de Janeiro último), e apresenta algumas soluções inovadoras, que estamos próximos de acompanhar, se nesse sentido se pronunciarem os nossos representados.

Julgamos necessário, em termos de apreciação na generalidade, destacar o seguinte:

Em primeiro lugar, é necessário ter em conta que a Assembleia da República, conforme votação já realizada na Comissão Parlamentar de Educação e Ciência, irá alterar os princípios acolhidos no nº 2 do Artigo 74º - A do ECDU:

- modificando a redacção da alínea b) de “Consideração de todas as vertentes da actividade dos docentes enunciadas no artigo 4.º para “Consideração de todas as vertentes da actividade dos docentes enunciadas no artigo 4.º **na medida em que elas lhes tenham, em conformidade com a lei e o Estatuto, estado afectas no período a que se refere a avaliação**”;
- aditando uma alínea o) com o seguinte teor “Aplicação do regime de garantias de imparcialidade previsto nos artigos 44.º a 51.º do Código do Procedimento Administrativo e consagrado no presente Estatuto para concursos”.

Tendo igualmente votado a alteração da redacção da alínea c) do nº 2 do Artigo 6º por forma a impor a contabilização e compensação obrigatória das cargas horárias lectivas excessivas.

Decorre da primeira das alterações indicadas que a **ponderação das classificações nas várias vertentes dependerá do peso que tiverem tido na actividade dos docentes.**

Em segundo lugar, torna-se necessário atender aos princípios consignado nas alínea d) e e) do nº 2 do Artigo 74 º - A do ECDU, respectivamente “ Consideração dos processos de avaliação conducentes à obtenção pelos docentes de graus e títulos académicos no período em apreciação” e “Consideração dos relatórios produzidos no período em apreciação no cumprimento de obrigações do estatuto da carreira e a sua avaliação”. Em termos práticos, decorre do primeiro princípio que se terá de repercutir na avaliação da vertente “Investigação”, tanto em termos de produção como em termos de reconhecimento, a aquisição do título académico de agregado, e, no caso dos docentes que não sejam professores catedráticos, professores associados, a aquisição do grau de doutor, e, no caso daqueles que tenham sido contratados sem o deterem, a aquisição do grau de mestre. Do segundo princípio decorrerá por exemplo a consideração, a pedido do interessado, dos resultados de avaliação de relatórios produzidos para efeitos de concursos ou da avaliação de centros de investigação a que o interessado esteja ligado.

Em terceiro lugar, **julgamos positiva a ideia de uma avaliação qualitativa que corrija “aspectos da qualidade da actividade dos docentes que poderão escapar aos indicadores de desempenho definidos para cada actividade”, mas entendemos que tal correcção deve:**

- ocorrer a pedido do docente;
- abranger **uma ou várias** vertentes, conforme o desejo do docente;
- traduzir-se numa correcção **mais ampla** do que a permitida pela simples multiplicação por um factor pré-determinado dos resultados da aplicação desses indicadores inadequados;
- **conduzir apenas a uma melhoria da classificação** que decorreria da simples aplicação dos indicadores em causa.

Em quarto lugar, entendemos que deve ser prevista a revisão da avaliação atribuída em períodos anteriores quando o reconhecimento da actividade desenvolvida permita valorizar devidamente o esforço desenvolvido nesse período. Tipicamente, tal deverá ter lugar para a vertente científica, onde será importante repercutir na avaliação de anos anteriores a aprovação em provas de doutoramento ou de agregação ou o reconhecimento de uma contribuição científica cuja relevância não seja imediatamente detectada pelas métricas propostas.

Aliás, há que ter em conta que **a avaliação por períodos de três anos nunca poderá conduzir a uma sincronização total das avaliações de todos os interessados**, atento o disposto no artigo 73º do ECDU sobre suspensão da duração dos vínculos contratuais e da contagem de prazos.

Em quinto lugar, é de alertar para que a decisão final em matéria de avaliação pertence sempre aos Conselhos Científicos, conforme decorre da alínea d) do nº 2 do Artigo 74º - A do Estatuto: “Realização da avaliação pelos órgãos científicos da instituição de ensino superior, através dos meios considerados mais adequados, podendo recorrer à colaboração de peritos externos” o que, a nosso ver, implica uma deliberação formal do Conselho Científico competente antes do envio do resultados para homologação.

Finalmente, haverá que alertar para que, embora o documento proposto esteja expressamente direccionado para a avaliação de professores catedráticos, associados e auxiliares, **não podem deixar de ser produzidos normativos relativos à avaliação de assistentes e assistentes estagiários**, por um lado, enquanto estas categorias subsistirem, e **do pessoal docente especialmente contratado**, por outro.

O documento agora *sub judice* não é manifestamente aplicável a estes casos, pelo que nos abtemos de o criticar sob esse ângulo, mas desde já manifestamos o desejo de nos pronunciarmos sobre a versão que venha a integrar a avaliação dos docentes nas situações mencionadas.

III – Apreciação na especialidade.

Seguindo a estrutura do documento, vimos tecer as seguintes considerações:

Preâmbulo

No plano formal, julgamos preferível que se fale de “ECDU revisto” em lugar de “novo ECDU”.

Chamamos a atenção, na linha dos alertas que fizemos já na apreciação na generalidade, para que importa transcrever neste preâmbulo **a totalidade dos princípios enunciados no ECDU**, na formulação resultante da apreciação parlamentar.

No restante, não temos dúvidas em afirmar que nos revemos em algumas das afirmações incluídas neste preâmbulo, particularmente quando se deseja que “o esforço inerente à execução do processo de avaliação de desempenho seja contido dentro de limites aceitáveis de forma a não distorcer a actividade dos docentes que se pretende avaliar” e quando se preconiza a “necessária plasticidade para boa adequação do processo de avaliação ao contexto de cada área disciplinar”.

1. Descrição geral do processo de avaliação de desempenho

Tal como referimos na apreciação na generalidade, julgamos de, após o primeiro parágrafo (página 3)

- explicitar que de harmonia com a nova redacção da alínea b) do artigo 74º - A do ECDU, decorrente do processo de apreciação parlamentar, esclarecer **que as várias vertentes serão ponderadas na medida em que os docentes lhe tenham estado afectos;**
- indicar que a circunstância de se considerar um período de três anos **não impede a revisão da classificação atribuída no período anterior** no caso da prestação de provas académicas ou de evolução que leve a valorizar a produção de contributos científicos ou de outros resultados cujo desenvolvimento assente em actividades realizadas no período anterior.

Também como referimos na apreciação na generalidade julgamos de, no parágrafo relativo à avaliação qualitativa (página 3), consagrar que o recurso a avaliação qualitativa deve

- ocorrer **a pedido** do docente;
- abranger **uma ou várias** vertentes, conforme o desejo do docente, sendo os painéis de avaliadores diferenciados;
- traduzir-se numa correcção **mais ampla** do que a permitida pela simples multiplicação por um factor pré-determinado dos resultados da aplicação desses indicadores inadequados;
- **conduzir apenas a uma melhoria da classificação** que decorreria da simples aplicação dos indicadores em causa.

Entendemos que a **pontuação mínima a indicar por cada UO para que se atinja o objectivo de Bom** (página 4) em cada vertente e em cada área disciplinar :

- **só se deverá aplicar nas vertentes a que o docente fique efectivamente afecto;**

e, bem assim,

- que se deve reservar a aplicação de “Não relevante” a casos graves de incumprimento ou desinteresse por tarefas legitimamente afectas.

2. Indicadores de desempenho

2. 1. Investigação.

Nos indicadores de desempenho relativos a investigação deve ser previsto expressamente um indicador relativo à atribuição de prémios científicos (permitindo a atribuição de diferentes pontos consoante a importância relativa ao prémio) e um indicador relativo à prestação de provas de agregação.

Recomendamos em geral **um reforço dos procedimentos de relativização e adaptação às várias áreas disciplinares da importância conferida às métricas baseadas na publicação** (cfr. comunicação de Teresa Alpuim “Métricas e peer review” apresentada no Debate “A avaliação de desempenho nos Estatutos de Carreira” realizado em 27 de Janeiro no IST).

Em alternativa à não consideração da participação em júris de doutoramento realizados na Universidade de Coimbra poder-se-ia considerar a atribuição de uma pontuação diferenciada.

Preocupa-nos entretanto a falta de referência expressa ao princípio consignado na alínea e) do nº 2 do Artigo 74 º - A do ECDU: “Consideração dos relatórios produzidos no período em apreciação no cumprimento de obrigações do estatuto da carreira e a sua avaliação”, sendo **que a pertença a centros de investigação e a avaliação destes centros deve ser expressamente incorporada**, a pedido do interessado, na avaliação da vertente “Investigação”.

2.2. Docência

Dado que a orientação de teses de mestrado e de doutoramento é sempre consumidora de tempo que poderia ser ocupado em tarefas de investigação, tal como sucede em outras situações referidas no texto (página 18, a final) parece-nos que será de atribuir uma pontuação (tendo em conta o número de meses ocupado) também em relação às orientações de mestrado e de doutoramento não finalizadas dentro do período, que seriam revistas para a pontuação máxima, com efeitos retroactivos, se viessem a ser finalizadas em outro período.

Não gostaria entretanto este Sindicato de dar o seu beneplácito a critérios de onde resulte um prémio para a **aceitação de carga horária “superior ao serviço regulamentar”** (página 18), **que facilmente se pode converter num factor de pressão sobre os docentes para renúncia à compensação obrigatória** decorrente da nova

redacção da alínea c) do nº 2 do Artigo 6º do ECDU aprovada no processo de apreciação parlamentar. Seria de ressaltar que a atribuição de pontos por esta situação apenas se aplica à carga horária excessiva não compensada no período.

Quanto ao critério que considera os inquéritos dos alunos (Página 17) será de considerar o seguinte:

- **deve ser considerada apenas a parte das respostas relativa ao docente**, e a parte relativa à disciplina, se o docente tiver atribuída a respectiva regência;

- é de prever a **neutralização do factor** também no caso em que, notificado do apuramento, o **docente indique razões que levem a não considerar os resultados do inquérito como bons indicadores do seu desempenho pedagógico** e estas sejam reconhecidas como válidas pelo Conselho Pedagógico.

Será essa aliás uma forma de colmatar **uma omissão que afecta o documento**, e que consiste na não previsão da “Participação dos órgãos pedagógicos da instituição de ensino superior” prevista na alínea h) do nº 2 do Artigo 74º do ECDU.

Entendemos também que só devem influenciar o factor no qual se acolhe a ponderação da assiduidade (páginas 17 e 18) as faltas que não sejam justificadas.

Também aqui nos preocupa a falta de referência expressa ao princípio consignado na alínea e) do nº 2 do Artigo 74º - A do ECDU: “Consideração dos relatórios produzidos no período em apreciação no cumprimento de obrigações do estatuto da carreira e a sua avaliação”.

2.3 Transferência de conhecimento

Entendemos que será de consagrar claramente a publicação (ex. livros) ou divulgação por qualquer outra forma (ex. exposições, com eventual valorização especial das organizadas com a participação institucional ou o patrocínio da Universidade de Coimbra) de obras literárias e artísticas, uma vez que a formulação adoptada (“publicações de divulgação”) nos parece demasiado restritiva.

2.4. Gestão universitária e outras tarefas

Acompanhamos a ideia (página 22) de que o ECDU manda valorizar as tarefas de gestão essencialmente para ter em conta que o seu exercício limita o tempo disponível para o exercício de actividade em outras vertentes, o que é reforçado pela alteração na redacção da alínea b) do número 2 do artigo 74º - A que anteriormente transcrevemos (cfr. comunicação de António Vicente “Poder de decisão: Quem avalia ?” apresentada no Debate “A avaliação de desempenho nos Estatutos de Carreira realizado em 27 de Janeiro no IST).

No entanto há que aguardar a publicação do regime remuneratório dos titulares dos órgãos de governo e de gestão (a qual incluirá necessariamente a articulação com a

progressão remuneratória na carreira, quando os referidos titulares dela sejam oriundos) que virá a ser definido pelo Decreto-Lei a que se refere o artigo 107.º da Lei nº 62/2007, de 10 de Setembro (RJIES) :

“Artigo 107.º

Remuneração dos titulares dos órgãos de governo e de gestão

O regime remuneratório dos titulares dos órgãos de governo e de gestão das instituições de ensino superior públicas e das suas unidades orgânicas é fixado por decreto -lei, ouvidos os organismos representativos das instituições.”

Assim sendo:

- é de evitar que por via de regulamento se institua uma progressão automática dos titulares dos órgãos de governo e de gestão de carácter electivo, devendo enquanto a lei não regula, como deveria, a matéria, prever-se uma avaliação qualitativa simplificada a realizar por um painel de especialistas não ligados à Universidade, para atribuição das menções de “Bom” , Muito Bom” e “Excelente”;
- nas restantes tarefas de gestão deve combinar-se uma avaliação quantitativa com uma avaliação qualitativa em que o painel poderá ser constituído por avaliadores internos, ou de composição mista, **estipulando-se que a menção “Não relevante” seja atribuída apenas em situações de recusa de colaboração em tarefas de gestão, sem justificação adequada.**

3 . Determinação do resultado final.

Renovamos aqui as observações e sugestões já formuladas quanto a só serem avaliáveis as vertentes efectivamente afectas ao docente e quando à regulamentação da avaliação qualitativa.

Convirá estabilizar a terminologia utilizada, p.ex. Não Relevante (generalidade do documento) ou Não Adequado (páginas 24 e 25) ?

3.1. Objectivos de desempenho e obtenção de resultado em cada vertente.

Parece-nos efectivamente aconselhável a definição de **soluções diferenciadas por unidade orgânica e áreas disciplinares**, que, na medida em que tem carácter materialmente regulamentar, deve ser igualmente sujeita a audição sindical, como este Sindicato tem vindo a defender (por exemplo no caso da Universidade Técnica de Lisboa)

3.2. Sistema de regras para determinação do resultado final.

Parece-nos potencialmente interessante a solução proposta, que pelo menos minimizará inconvenientes que temos vindo a identificar em outros projectos de regulamento, desde que:

- a nível de cada uma das vertentes se reserve a menção não-relevante para **situações de incumprimento ou desinteresse muito acentuados**, que prejudiquem a vida da instituição;
- se trate adequadamente a ocorrência de situações como a dispensa de serviço docente.

Trata-se em todo o caso de um ponto em que só tomaremos posição definitiva após conhecermos a opinião dos nossos representados.

IV – APLICAÇÃO AOS ANOS DE 2004 A 2009

Sendo legalmente impossível a retroacção dos objectivos que forem agora definidos, julgamos que se impõe **que todos os interessados sejam avaliados nestes anos no mínimo com Bom** (como aliás a lei prevê expressamente para o período de 2004 a 2007) e que, para cada vertente, se definam a **título exemplificativo**, padrões simplificados de desempenho que deva ser classificado com Muito Bom e Excelente, sendo a ponderação curricular legalmente prevista efectuada mediante **avaliação qualitativa**.

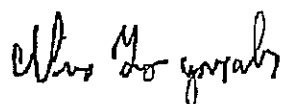
Exemplificando:

- a **aprovação em provas de mestrado, doutoramento ou agregação** durante este período deveria garantir, por si só, uma classificação de Muito Bom no ano da aprovação e num número de anos imediatamente anterior, a definir para cada uma destas situações;
- os **relatórios relativos a disciplinas produzidos no âmbito de concursos documentais para professor associado**, e os **relatórios de avaliação dos centros de investigação** a que os interessados estejam ligados devem igualmente ser, a seu pedido, tidos em conta;
- de igual modo, as **posições obtidas em concursos** para a Universidade de Coimbra ou para outras instituições devem igualmente ser valoradas, a pedido do interessado.

Trata-se, afinal de ter em conta os princípios consignados nas alíneas d) e e) do n.º 2 do Artigo 74.º - A do ECDU.

Com os melhores cumprimentos

A DIRECÇÃO



Nuno Ivo Gonçalves, Prof.
Presidente da Direcção