

Exmo. Senhor  
Professor Doutor Mário Azevedo  
Vice-Presidente da  
Escola Superior de Música e Artes do  
Espetáculo do Instituto Politécnico do Porto

**N/Ref<sup>o</sup>:Dir:GLV/0145/16**

**08-02-2016**

**Assunto:** Projeto de Regulamento de Avaliação do Desempenho dos Docentes da Escola Superior de Música e Artes do Espetáculo, do Instituto Politécnico do Porto

Vem o Sindicato Nacional do Ensino Superior (associação sindical de docentes e investigadores), abreviadamente designado por SNESup, em resposta à V. comunicação do passado dia 21 de janeiro, relativa ao projeto de Regulamento de Avaliação do Desempenho dos Docentes da Escola Superior de Música e Artes do Espetáculo, do Instituto Politécnico do Porto, apresentar em anexo um conjunto de considerações e propostas. Esperamos que as mesmas possam permitir o desenvolvimento da reunião preliminar que mantivemos no passado dia 4 de fevereiro.

Com os melhores cumprimentos,

A Direção



Gonçalo Leite Velho  
(Vice-Presidente da Direção)

## ANEXO

### **Pronúncia sobre o projeto de Regulamento de Avaliação de Desempenho dos Docentes na ESMAE – IPP**

A análise é apresentada mediante considerações de natureza técnico-jurídica, bem como de análise de política sindical. Quanto a esta importa destacar:

A fim de minorar a conflitualidade emergente dos processos de avaliação de desempenho, seria conveniente que este se configurasse mais como um processo de auto-avaliação, a qual se operaria de acordo com os parâmetros previamente definidos como relevantes [que são os constantes do RADD], todavia a verificação da sua conformidade já não deveria ser vista como uma intervenção de colegas avaliadores, mas tão só relatores [confirmadores]. Com efeito, como se expõe infra entre os pares há sempre um conflito de interesses, o qual resulta do facto de que os efeitos do processo de avaliação se projetam na progressão horizontal na carreira [vulgarmente designada por escalões], a qual, sendo agora não automática apenas em função do tempo, passa a ser em função duma dada avaliação no tempo. Como “avaliador” e “avaliado” concorrem para progressões limitadas [já que nem todos poderão progredir, como previsto no nº 3 do art.º 12º do RADD], têm o “avaliador”, quanto à avaliação dos seus colegas *interesse em questão semelhante à que deva ser decidida* [nº 3 do art.º 69º do CPA]. Nestes termos, as expressões como “avaliador” e “avaliação proposta” poderiam ser substituídas por relator e “avaliação confirmada”, ou outras de sentido idêntico.

Questionamo-nos, atento o disposto no ECPDESP [art.º 35.º, nº 2, alí. c)], de que a avaliação do desempenho constante do regulamento se subordina, entre outros princípios, à *consideração da especificidade de cada área disciplinar*, se não deveria ser dada a possibilidade de o docente submeter, no processo de auto-avaliação, elementos que considere relevantes, ainda que não constem da grelha anexa, os quais seriam avaliados por um conjunto de relatores, em comissão a constituir face à *especificidade da respetiva área disciplinar*. Com efeito, as grelhas em si são redutoras por dupla via: porque estabelecem *pressupostos standards* que nem sempre se verificam; porque consequentemente limitam a especificidade. Ora, se esta limitação se verificar a avaliação será ilegal por violação do ECPDESP [na norma referida]. Ora, a especificidade das áreas disciplinares da ESMAE suscita essa maior cautela.

Quanto às considerações de natureza técnico-jurídica, destacam-se:

## **EM GERAL**

O RADD prevê, em diversas situações que o docente possa fazer opções, o que é positivo para o processo de avaliação e desenvolvimento da atividade. Todavia, em geral, o exercício, que parece configurar-se como um direito potestativo, em quase todas as previsões é antecedido da sujeição a “requerimento”. Entendemos que o não deve ser pela possível confusão que possa suscitar, dado que o requerimento pressupõe uma decisão. Ora, em dados casos, dúvidas não há [face ao conhecimento que o SNESup tem de todo o processo] que não pretende seja requerido mas se manifeste uma opção, v.g., conforme previsto no nº 2 do art.º 7º. Aliás, essa manifestação de opção, a haver um processo de auto-avaliação em linha, não implicaria qualquer decisão da CADD, pelo que apenas se vedava a alteração do peso máximo e mínimo de cada componente. O mesmo se diga, *mutatis mutandis*, para outras previsões *a requerimento*.

## **EM ESPECIAL**

❖ No art.º 2º nº 1, alí. b) não há qualquer referência às vice-presidências em consonância aliás com o art.º 5º nº 4.

❖ No art.º 3º:

- Nº 3, alíneas:
  - e) Atenta a observação feita supra seria de evitar a designação de “avaliadores”;
  - h) Atentas as observações já feitas sobre a eventual conflituosidade e ser desejável que o processo caminhe para uma auto-avaliação, seria preferível uma expressão de efeito equivalente a “confirmar as classificações finais”;
  - i) Não se percebe o sentido e alcance da norma.
  - k) No excuro exposto, seria preferível “apresentar à Presidência do IPP a classificação de cada docente”
- no nº 4, apesar desta previsão, há porém outras incompatibilidades decorrentes do CPA, na medida em que entre avaliador e avaliado há um conflito de interesses decorrente de do facto de que concorrem entre si face à possibilidade

de progressão por escalões, que é limitada [nem todos poderão progredir], a qual resultará [ou não] dum mesmo processo de avaliação [vide supra];

❖ No art.º 4º:

- N.º 5, a avaliação da dimensão pedagógica, não se configura adequada à própria dimensão. Com efeito, tal como é apresentada, nos termos propostos [art.º 9º n.ºs 4 e 5], pode ocorrer que mediante inquérito se obtenham um resultado contrário os factos, v.g., se o docente produziu material pedagógico [art.º 7º, n.º 1, alí. a)] e os alunos inquiridos dizem que não [hipótese plausível se houve alguma situação de conflituosidade com o docente]. Assim, os factos suscetíveis de prova não devem ser inquiridos. Acresce que a avaliação realizada nos termos propostos, pelos alunos, tenderá a beneficiar [e prejudicar] os docentes mais [ou menos permissivos], mais [ou menos] dispostos a fazer cedências, mais [ou menos] capazes de atribuir *boas* classificações. Fator de maior relevo quando o rácio docente aluno for 1/1. Em suma, o docente que seja mais isento pode ser prejudicado.
- No n.º 6, afigura-se desconforme à previsão normativa a avaliação extraordinária prevista, salvo nos termos do n.º 1 do art.º 10º-B. Com efeito, se para esta situação há uma previsão normativa aos *critérios fixados pelo órgão legal e estatutariamente competente* da IES, tendente à *avaliação específica da actividade desenvolvida* durante o período experimental, já o direito à contratação dos docentes que se encontram nas situações previstas nos artigos 6º, n.º 7, alí. b), 7º n.º 8, alí. b), constitui um direito potestativo, emergente do preenchimento dos requisitos impostos pela lei no *período transitório*, pelo que os *docentes transitam* [atente-se na forma verbal imperativa] *sem outras formalidades, para o regime de contrato de trabalho em funções públicas na modalidade de contrato por tempo indeterminado* [ex vi, n.º 8 do art.º 6º e n.º 9 do art.º 7º], sendo, sim, avaliados pela atividade que vierem a desenvolver nos cinco anos subsequentes, de período experimental.

A referência aos números 1, 2 e 4 do art.º 8º encontra-se precludida pelo decurso do tempo, dado que o período aí previsto – de três anos – já decorreu.

❖ No art.º 5º:

- Nº 2: esta previsão não constitui avaliação, mas atribuição de pontuação automática em benefício dos dirigentes, seja ou não bom o seu desempenho. Com efeito, o acto de avaliar pressupõe valorar um desempenho, sendo, assim, este mensurável ou qualificável. Ora, os termos propostos, não pressupõem qualquer valoração de desempenho, sopesando a atividade desenvolvida. É comum a invocação de que o exercício da atividade de gestão não deve prejudicar os docentes no seu processo avaliativo. Todavia, tal não ocorre se o for apenas numa das suas componentes, a organizacional. Note-se que todos os docentes são avaliáveis na componente organizacional. Invocar que os dirigentes não o possam ser carece de sentido, tanto mais que existe essa previsibilidade para os vice-presidentes da ESMAE e do IPP [nº 4 do art.º 5º do RADD], bem como do Conselho Técnico Científico e Conselho Pedagógico [nº 5 do art.º 5º do RAAD]. Por outro lado, o RADD prevê que em dadas circunstâncias um docente possa ser avaliado apenas numa componente, como ocorre para os docentes em regime parcial, que podem requerer a avaliação apenas da componente pedagógica. Dito de outro modo, numa interpretação sistemática do RADD, quer a avaliação numa só componente já existe, como todos os docentes são avaliáveis na componente organizacional. Os termos propostos são, assim, iníquos, e de duvidosa constitucionalidade, por violação do princípio da igualdade.
- Nº 3: não se afigura que seja admissível a atribuição de uma avaliação automática em caso de destituição, visto que não está relacionada com a avaliação e pode ter origem em causas fortuitas.
- Nº 4: falta coerência face ao art.º 2º, nº 1, b).

❖ No art.º 6º:

- No nº 1, pretende-se referir as funções previstas na alínea b) do nº 1 do art.º 3º do RADD do IPP, ou do art.º 2º-A do ECPDESP?
- No nº 1 prevê-se a possibilidade do docente requerer que a avaliação possa ser “corrigida” de forma a ter em conta um dado impedimento, ou que seja realizada por ponderação curricular sumária. Importa tornar perceptível como será feita essa “correção” e se a opção constitui um direito potestativo ou, ao invés, face à

fundamentação pode ser indeferido o solicitado [vide, supra, análise do exercício de direitos “sujeito a requerimento”].

- No nº 2 percebe-se a “bondade” da norma, todavia a última avaliação pode ser prejudicial por refletir uma manifesta incapacidade de desempenho normal, motivada, por exemplo, por doença que suscitou o posterior impedimento. Não seria de prever que o docente pudesse optar, entra a última avaliação [como previsto] ou fazer retroagir para um dado período de tempo a avaliação que tiver no período subsequente ao impedimento?

❖ No art.º 7º:

- Nº 1, alí. a), atendendo à especificidade da ESMAE, questiona-se se a referência à experiência profissional não académica relevante no ensino deverá apenas relevar na componente pedagógica. Com efeito, v.g., questiona-se se o desempenho da função de Coordenador de Programação de Música Clássica da casa da Música não deveria relevar na componente organizacional, como experiência profissional não académica relevante. Dito de outro modo, se por exemplo a coordenação da Orquestra Sinfónica do Porto Casa da Música poderia ser valorado como experiência profissional não académica relevante no ensino, para haver igualdade de tratamento deveria relevar toda e qualquer experiência profissional não académica, desde que fosse relevante no ensino, ainda que nas competentes Técnica Científica e Artística, ou Organizacional, previstas no RAAD.
- Nº 1, alí. c): a previsão do exercício de funções de gestão nos órgãos da ESMAE não permite saber-se se se refere apenas os órgãos estatutários [com previsão no art.º 10º] ou se são considerados também quaisquer órgãos, v.g., a coordenação das unidades de carácter pedagógico, científico e artístico, designadas por departamentos [art.º 9º, alí. b)], a direção do Teatro Helena Sá e Costa [49º n.º 2] ou mesmo a integração numa “comissão de ética” se tal se configurar;
- No nº 4 pretende-se que o docente obtenha uma pontuação igual ou superior a 50% em duas das componentes, ou em cada uma de duas componentes? Pois pode obter 50% [do total, positivo] em duas componentes sem que tenha 50% em cada uma [v.g., escolhera A-20;B-20;C-60 e obtém: A-5;B-5;C-45; obtém 50% em duas mas menos do que 50% numa];

- No nº 6, alí. c) a atribuição de competências ao Presidente da ESMAE contraria os princípios da avaliação do desempenho previstos no ECPDESP, porquanto aí se prevê [ex. vi., art.º 34º-A, nº 2, alí. h)] a *realização da avaliação pelos órgãos científicos da instituição de ensino superior (...)*. Assim, mesmo a atribuição de competências ao Presidente do CTC por regulamento se afigura contrária a este preceito pois sendo a competência do CTC somente este órgão a pode delegar no seu presidente [ex. vi., nº 4 do art.º 44º do CPA], dado que se trata duma competência definida por lei, sendo assim irrenunciável [ex. vi., nº 1 do art.º 36º do CPA].
- No nº 7, a previsão deveria resultar dos termos contratuais, uma vez que o ECPDESP determina [ex. vi, art.º 34º nº 6] que *no regime de tempo parcial, o número total de horas de serviço semanal, incluindo aulas, sua preparação e apoio aos alunos, é contratualmente fixado*. Carece de sentido contratar um docente prevendo-se uma componente de apoio à gestão e dela possa o docente prescindir *in totum*.

❖ No art. 8º:

- Embora seja comum a conversão dos resultados quantitativos da avaliação numa avaliação qualitativa [insuficiente, bom, muito bom e excelente, ao encontro da alí. j) do nº 2 do art.º 35º-A do ECPDESP], para se proceder de novo à sua conversão em avaliação quantitativa, afigura-se pouco perceptível para os destinatários tal exercício. Assim, o que é proposto nos números 1 e 3 poderia resultar dum processo simplificado. Por outro lado, a conversão é penalizadora dos desempenhos menos bons, já que regride o resultado após a conversão. V.g., um docente que obtenha 90% terá 9 pontos; um docente que tenha 66% [2/3 do que poderia alcançar], apenas 3,96 pontos [praticamente é-lhe decepado 1/3], numa espécie de que *a quem menos tem mais lhe será tirado*, assim contrariando um dos pilares da realização de justiça – *suum cuique tribuere* – dando a cada um o que é seu. Acresce que não se dá a cada um o que é seu, ao mais dedicado dos docentes, sempre que este, destacando-se de todos obtenha 100%, pois não terá 10 pontos, mas sim 9,4. Qual o sentido e alcance de tal norma? Apenas não permitir a progressão por escalões, ainda que o docente obtivesse a melhor das classificações e pudesse eventualmente destacar-se a nível nacional e

internacional? O sistema tende a não constituir um incentivo quando se atinge os 90% de produtividade.

- Ainda no nº 3, a avaliação de desempenho, em si mesma, não tem qualquer relação com o art.º 35º, nº 1 do ECPDESP. Crê-se que seria preferível referir-se aos efeitos previstos no regime remuneratório, conforme previsão do art.º 35º, nº 1 do ECPDESP.

❖ No art.º 9º:

- O nº 4 e 5 preveem uma avaliação da componente pedagógica, que integrará a Grelha de Pontuação anexa, sendo que na mesma não consta qualquer avaliação resultante dos inquéritos aos estudantes;
- Embora já se tenham tecido considerações sobre a avaliação por inquérito, não deixa de se referir que esta não só não está cabalmente instituída como a que já foi e em alguns momentos se tem realizado no universo do IPP é manifestamente má, imprópria dum sistema de ensino superior, pela forma e pelo conteúdo [à semelhança dos inquéritos em linha que são solicitados aos docentes das UC's aos quais se pergunta se consideram os conteúdos das mesmas adequados, quando inúmeros docentes são responsáveis pela elaboração das própria ficha da unidade curricular; etc, etc]. Cremos que não há condições para a realização destes inquéritos e ademais, numa escola como a ESMAE, colher resultados duma relação de rácio 1/1, ou pouco mais, pode ter efeitos perniciosos.

❖ O art.º 10º:

- Afigura-se redundante dado transcrever normas legais [art.º 35.º-B do ECPDESP]. Seria assim preferível uma referência genérica aos efeitos da avaliação, no sentido de que esta, quer positiva, quer negativa, releva nos termos do art.º 35.º-B do ECPDESP.

❖ O art.º 12º:

- O aqui vertido não constitui matéria respeitante à avaliação, mas aos seus efeitos, que são aprovados em normas próprias, pelo que merecem os considerandos anteriormente feitos ao art.º 10º do RADD proposto, atento



incluso o disposto no Despacho IPP/P-003/2016 e a referência, a § 7 ao artigo 35.º-C do ECPDESP, sobre a alteração do posicionamento remuneratório.

❖ Os art.ºs 13º e 14º:

- Refere-se aos anos de 2004 a 2014, quando deverá ser 2015, nos termos do Despacho IPP/P-003/2016

❖ O art.º 16º:

- É necessária a correção da referência à Lei 12-A/2008, de 27 de Fevereiro dado ter sido revogada pela alí. c) do art.º 42º da Lei nº 35/2014, de 20 de Junho, que aprova a Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas.
- É necessária a eliminação da referência à Lei nº 66-B/2007, na medida em que é de todo inaplicável o regime jurídico do SIADAP, atento aliás o disposto no nº 4 do art.º 86º da referida Lei. Aliás, a assim não ser por maior razão deveriam ser avaliados os dirigentes, pois o SIADAP tem para estes um sistema de avaliação própria.