



**Sindicato  
Nacional  
do Ensino  
Superior**

Exmo. Senhor  
Professor Doutor António Manuel Fonseca  
Faculdade de Desporto da Universidade do  
Porto

**N/REF. Dir:GLV/0235/19**

**11-04-2019**

Assunto: Posição do SNESup sobre a proposta de alteração ao Regulamento de Avaliação de Desempenho dos Docentes da Faculdade de Desporto da Universidade do Porto.

Vem o Sindicato Nacional do Ensino Superior, associação sindical de docentes e investigadores, abreviadamente designado por SNESup, apresentar a sua posição relativamente à proposta alteração ao Regulamento de Avaliação do Desempenho dos Docentes da Faculdade de Desporto da Universidade do Porto

### **I – Observações genéricas**

Lamentamos que à presente data, não esteja ainda implementado na Faculdade de Desporto da Universidade do Porto o procedimento de avaliação do desempenho dos docentes, o qual constitui, para além de uma imposição legal, um direito dos docentes.

Tal atraso constitui um prejuízo financeiro para os colegas, não sendo compreensível e constituindo uma falha de cumprimento da própria Lei de Orçamento de Estado para 2018.

O direito à avaliação do desempenho, que foi expressamente consagrado, designadamente para efeitos de progressão remuneratória, aquando da revisão do Estatuto da Carreira Docente Universitária, e que por força do disposto no Decreto-Lei nº205/2009 de 31 de Agosto, deveria ter ocorrido logo primeiramente, e no limite, até final de 2010.

Note-se que tal imperativo advém do prazo legal estipulado para a produção de regulamentos, bem assim o prazo geral do procedimento administrativo e tomando finalmente em conta o regulamento de avaliação dos docentes da Universidade do Porto publicado em agosto de 2010 (Despacho nº 12912/2010).



**Sindicato  
Nacional  
do Ensino  
Superior**

A esse propósito convém também recordar que, apesar da proibição das valorizações remuneratórias imposta por sucessivas leis do orçamento de Estado, foram sempre salvaguardadas as progressões decorrentes da primeira avaliação do desempenho implementada por determinação da revisão da carreira e do respetivo regime transitório.

Assim, os primeiros períodos de avaliação dos docentes de ensino superior (de 2004-2007 e de 2008-2009) e seus respetivos resultados, estão sujeitos à aplicação da Lei nº 12-A de 2008 e são aqueles que resultam da revisão da carreira docente universitária, versa sobre eles o primeiro processo de avaliação.

Nesse sentido, reiteramos a nossa preocupação, pela circunstância de, após um procedimento regulamentar que se prolongou por vários anos, não ter sido levado a cabo, até ao momento, o processo de avaliação referente aos anos de 2004 a 2009, sendo certo que a sua realização “extemporânea” não preclude, de acordo com o respetivo resultado, o direito dos docentes a progredir de escalão remuneratório e a reclamar os retroativos correspondentes à diferença entre os escalões, com efeitos à data a que se reporta o direito à progressão, bem como o direito a reclamar eventuais danos decorrentes do incumprimento pela Instituição das suas obrigações legais.

## **II – Dos elementos específicos da proposta apresentada**

Há uma generalidade de opções de fundo que foram merecedoras de crítica em sede de audição pelo SNESUP à proposta do regulamento inicial, sendo que algumas se mantêm inalteradas na proposta em análise.

Salientamos manutenção da periodicidade anual da avaliação do desempenho (tal como consta no RAD –UP), da qual resulta, face ao período avaliativo definido pelo nº1 do artigo 4º da proposta, que os docentes da FADEUP passam cinco meses por ano em processo de avaliação.

Retiramos a nossa preocupação e necessidade de se respeitarem os limites de carga horária definidos no ECDU tal como previsto na alínea b) do n.º 12 do Artº 8º do Regulamento de Avaliação de Desempenho dos Docentes da Universidade do Porto, pelo que não deverá ser incentivado o desrespeito pelos limites legais estabelecidos.

Retiramos a nossa preocupação com o impacto da avaliação qualitativa na avaliação final do docente (25%, Art. 15º), colocando lógicas de ponderação discricionárias difíceis de combater. Na prática, significa que a avaliação final de um docente pode subir ou descer um nível apenas por via da avaliação qualitativa, cujos critérios são difusos e subjetivos. Mas este impacto pode ainda ser maior, dependendo das regras de arredondamento, pelo que se recomenda a sua inclusão na redação em análise.



**Sindicato  
Nacional  
do Ensino  
Superior**

A introdução ponto 2 do Art. 38º, em que se se abre a possibilidade de se fixarem e divulgarem metas e tetos para os vários critérios e vertentes, em data posterior ao disposto no artigo 22º do presente regulamento, coloca problemas insuperáveis, por diversas ordens de razão. Essencialmente porque a avaliação é uma exigência legal e um pressuposto de direitos, tal como o direito à progressão remuneratória, e porque seria fundamental que a aplicação das metas e tetos só dispusessem apenas para o futuro.

Não existindo uma solução que consagre a não retroatividade das regras da avaliação face à exigência legal da avaliação, deve ser considerado o princípio geral de que o trabalhador não pode ser prejudicado por não cumprir algo que não lhe era exigido quando desempenhou funções. Nesse sentido, da aplicação retroativa de metas e tetos não poderá nunca resultar uma avaliação insuficiente, a qual mesmo que seja possível do ponto de vista aritmético deverá sempre ser corrigida em benefício do docente pela atribuição de desempenho positivo.

Com os melhores cumprimentos,

A Direcção

Professor Doutor Gonçalo Leite Velho  
Presidente da Direcção