



**Sindicato  
Nacional  
do Ensino  
Superior**

Exmo. Senhor  
Professor Doutor Jorge Conde  
Presidente do Instituto Politécnico de Coimbra

**N/Refª:Dir:GLV/0303/20**

**06-05-2020**

**Assunto:** Posição do SNESup ao Projeto de Alteração do Regulamento de Avaliação de Desempenho do Pessoal Docente do IPC

Vem o Sindicato Nacional do Ensino Superior (associação sindical de docentes e investigadores), abreviadamente designado por SNESup, apresentar a sua posição relativamente ao Projeto de Alteração do Regulamento de Avaliação de Desempenho do Pessoal Docente do IPC.

### **I – Observações genéricas**

O Regulamento de Avaliação de Desempenho Docente do Instituto Politécnico de Coimbra possui várias debilidades, que importa que sejam corrigidas.

Denota-se, sobretudo, uma procura sistemática de impor uma lógica verticalizante, fortemente hierarquizadora, que contrasta com o espírito de avaliação por pares que rege a comunidade académica e científica e que se encontra presente na legislação.

Esta lógica hierárquica contém elementos que demonstram a construção de uma autocracia plena, em que os dirigentes não são avaliados objetivamente pela sua ação, criando elementos que corrompem pela base a autonomia académica e científica.

Na proposta de revisão elaborada pela Presidência do Instituto Politécnico de Coimbra, verificamos que não se procurou resolver estes problemas, procurando-se ao invés debilitar a pontuação e reduzir a possibilidade dos docentes conseguirem a menção de Excelente.

Este enviesamento da avaliação (que tem o claro intuito de prejudicar os docentes) cria maiores obstáculos à alteração obrigatória de posicionamento remuneratório, que nem se encontra prevista no regulamento, num caminho que tem como único objetivo a redução do valor do trabalho dos docentes.

Em vez de um mecanismo de valorização profissional e reconhecimento de mérito, temos um mecanismo autocrático, em que os dirigentes reservam para si um conjunto de privilégios pagos pelo erário público, enquanto penalizam todos os demais.

Por todos estes motivos parece-nos que o Regulamento de Avaliação de Desempenho do Instituto Politécnico de Coimbra deve ser alvo de diversas alterações, as quais detalhamos abaixo.

### **Artigo 3.º**

#### **Princípios**

**(Alterar)** 1.— A avaliação de desempenho do pessoal docente do IPC subordina-se aos seguintes princípios gerais fixados no nº 2 do artigo 35.º-A do ECPDESP:

**i) Realização periódica, pelo menos de ~~dois~~ três em ~~dois~~ três anos;**

*Justificação: O período correto para a avaliação é o de 3 anos, devendo caminhar-se para uma harmonização da Avaliação de Desempenho Docente a nível nacional.*

### **Artigo 4.º**

#### **Periodicidade**

**(Alterar)** 1.— A periodicidade da avaliação de desempenho dos docentes tem um carácter regular e realiza-se de ~~dois~~ três em **três** ~~dois~~ anos.

**(Alterar)** 2.- A avaliação de desempenho dos docentes reporta-se ao desempenho relativo aos ~~dois~~ **três** anos civis completos imediatamente anteriores àquele em que é efetuada.

**(Alterar)** 4.- O processo de avaliação do desempenho dos docentes decorre nos meses de janeiro a junho do ano imediatamente seguinte ao ~~biénio~~ **trénio** em avaliação.

**(Alterar)** 8.- Os docentes com funções de gestão, que durante o ~~biénio~~ **trénio** vejam alteradas as suas funções ou que passem a exercer funções de gestão, podem solicitar à Secção Autónoma de Avaliação da UOE, uma avaliação específica, no âmbito da qual são somados os resultados dos dois perfis, tendo como referência a pontuação máxima em cada um deles, obtida pela ponderação do tempo de exercício em relação a ~~24~~ **36 meses**.

*Justificação: O período correto para a avaliação é o de 3 anos, devendo caminhar-se para uma harmonização da Avaliação de Desempenho Docente a nível nacional.*

### **Artigo 5.º**

#### **Efeitos**

2.— A avaliação de desempenho tem ainda efeitos na alteração de posicionamento remuneratório na categoria do docente, ~~desde que possua vínculo por tempo indeterminado.~~

**(Inserir) 4. – Sempre que um Docente não se encontre na mais elevada posição remuneratória da sua categoria, é alterado o seu posicionamento para a posição imediatamente superior àquela em que se encontra, sempre que o mesmo tenha obtido, durante um período de seis anos consecutivos, a menção máxima, ou tenha acumulado 10 pontos nas avaliações do desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra.**

*Justificação: A referência à necessidade de vínculo por tempo indeterminado é incongruente com o disposto no artigo 2º da Regulamento e não observa o disposto no ECDESP em matéria de avaliação do desempenho, na medida em que o Estatuto não estabelece distinção dos efeitos remuneratórios para docentes de carreira e docentes contratados, prevendo pelo contrário expressamente a necessidade da avaliação destes últimos para efeitos de renovação do contrato.*

*Deve ser observado o disposto no n.º 4 do artigo 35.º-C do ECDESP, em conjugação com o n.º 7 do artigo 156.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas e o n.º 4 do artigo*

## **Artigo 6.º**

### **Avaliação de docentes com funções dirigentes**

4. O disposto no nº2 do presente artigo é aplicável mediante requerimento ao Presidente do Conselho Coordenador de Avaliação de Desempenho do Pessoal Docente (CCADPD) do IPC, a outros docentes que, embora não desempenhando funções dirigentes, tenham sido internamente nomeados ou destacados para o exercício de outras funções total ou parcialmente incompatíveis com a atividade docente e ou científica regular, ~~assim como aos docentes em desempenho efetivo de funções nas situações referidas no artigo 41.º do ECPDESP na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de agosto, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 7/2010, de 13 de maio.~~

**(Inserir) 6. Os docentes em funções dirigentes são avaliados pelos respetivos órgãos pelos quais foram eleitos, ou nomeados, mediante análise do cumprimento do plano de ação do IPC e dos objetivos nele enumerados.**

*Justificação: O serviço prestado noutras funções publicas incompatíveis com a função docente não pode ser objecto de avaliação pela instituição de ensino superior à qual o docente regressa, não só porque esta não detém competência para essa avaliação, no quadro legal estabelecido pelo ECDESP*

*que versa apenas sobre a avaliação da função docente, mas ainda porque no exercício das funções referidas no artigo 41º do ECDESP o vínculo contratual e funcional do docente está necessariamente suspenso, pelo que uma avaliação nos termos propostos seria sempre ilegal.*

*Os dirigentes devem ser avaliados mediante o cumprimento de objetivos institucionais.*

## **Artigo 8.º**

### **Órgãos de Avaliação**

**(Alterar) 2.**— O CCADPD do IPC é composto **por 7 membros nomeados pelos Conselhos Técnico-Científico das UO do IPC:**

- a) ~~O Presidente do IPC, que presidirá;~~
- b) ~~O Vice-Presidente responsável pela Gestão dos Recursos Humanos;~~
- c) ~~Os Presidentes das Unidades Orgânicas de Ensino.~~

**(Alterar) 4.**— Em cada Unidade Orgânica de Ensino a SAADPD ~~é presidida pelo Presidente da UOE por um membro eleito e integra os Presidentes de todos os órgãos de gestão e é composta por docentes~~ a designar pelo CTC em número não superior a oito, ~~devendo estes ser designados de entre docentes com responsabilidades na coordenação dos cursos, departamentos, comissões científicas ou de outras estruturas internas da UOE em que os docentes participem.~~

*Justificação: A avaliação de desempenho docente é uma matéria da competência do Conselho Técnico-Científico, sem prejuízo que este eleja e nomeie uma comissão de avaliação de pares. Esta é uma matéria constante do ECDESP e que deve seguir uma harmonização a nível nacional.*

## **Artigo 9.º**

### **Competências do Presidente do IPC**

**(Alterar)** Compete ao Presidente do IPC ~~presidir ao CCADPD, fixar as grelhas de pontuação, bem como~~ proceder à homologação das classificações finais.

*Justificação: Conforme o ECDESP e a boa prática a nível nacional, ao Presidente do estabelecimento de ensino superior compete apenas a homologação das classificações, não devendo imiscuir-se num processo de avaliação por pares.*

## **Artigo 11.º**

### **Metodologia do Processo**

**(Alterar) 2.**— A avaliação tem por base a grelha de autoavaliação e o relatório sucinto das atividades (incluído na grelha) desenvolvidas pelo docente no ~~biénio~~ triénio, de avaliação de desempenho, entregue ~~ao Presidente da UOE~~ e definido pelo CCADPD.

**(Alterar) 3.**— A SAADPD terá acesso aos resultados dos inquéritos à qualidade da lecionação ministrada nas unidades curriculares, validados pelo Conselho Pedagógico de cada UOE, fazendo-os repercutir na pontuação da Componente Pedagógica, nos termos da grelha de avaliação. Para este efeito serão considerados como válidos os inquéritos dos alunos que frequentaram pelo menos 50% das aulas ministradas, ~~desde e em~~ que a percentagem de respondentes seja superior a 30% do número de alunos inscritos.

*Justificação: Toda a avaliação deve ser realizada pelo CCADPD e SAADPD por delegação de competências do CTC.*

*A determinação do ponto 3 é cumulativa, dado que só podem ser consideradas as respostas que tenham um número mínimo de alunos assíduos e que respondam ao inquérito.*

## **Artigo 14.º**

### **Classificação**

**(Alterar) 1.** — A proposta de classificação final da avaliação de desempenho deverá ser fundamentada nos relatórios de atividades dos docentes, referentes ao período em avaliação e na pontuação obtida na grelha anexa ao Regulamento, sendo expressa em quatro classes de acordo com a seguinte correspondência:

- a) Excelente, pontuação igual ou superior a ~~90%~~ **85%**;
- b) Muito Bom, pontuação entre 70% e ~~90%~~ **84%** exclusive;
- c) Bom, pontuação entre 50% e 70% exclusive;
- d) Negativa, pontuação inferior a 50%.

2. — Da classificação final homologada cabe **reclamação** e impugnação **nos termos gerais de direito judicial**.

*Justificação: Não deve existir prejuízo perante o regime de avaliação de desempenho vigente. A lei estabelece os mecanismos gratuitos e judiciais de reacção contra o acto de homologação e demais actos administrativos do processo de avaliação. A afirmação proposta no numero dois é redutora e presta-se a equívocos na medida em que os destinatários do acto poderão entender - erradamente - que não lhes assistem outros meios de reacção para além da impugnação judicial.*

## Artigo 15.º

### Avaliação através de Ponderação Curricular

2.— A ponderação curricular é solicitada pelo docente, até ao dia trinta e um de janeiro do ano civil imediato ao ~~biénio~~ **triénio** a que a mesma respeita, em requerimento fundamentado dirigido ao Presidente do IPC, o qual deve ser acompanhado do currículo, da documentação comprovativa do exercício de cargos, funções, obtenção de graus académicos e atividades desenvolvidas no período requerido, bem como de outra documentação que o docente considere relevante para a avaliação.

*Justificação: O período correto para a avaliação é o de 3 anos, devendo caminhar-se para uma harmonização da Avaliação de Desempenho Docente a nível nacional.*

## Artigo 16.º

### Situações excecionais

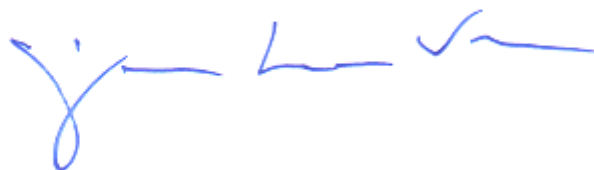
2. — Caso o impedimento seja superior a um ano (tendo como referência o ~~biénio~~ **triénio**) o docente pode ainda requerer que seja relevada a última avaliação atribuída nos termos do presente regulamento.

*Justificação: O período correto para a avaliação é o de 3 anos, devendo caminhar-se para uma harmonização da Avaliação de Desempenho Docente a nível nacional*

Aproveitamos para solicitar reunião para análise e negociação deste projeto de Alteração de Regulamento.

Com os melhores cumprimentos

A Direção

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'G' followed by a horizontal line and a checkmark-like flourish.

Professor Doutor Gonçalo Leite Velho

Presidente da Direção