



**Sindicato
Nacional
do Ensino
Superior**

Exmo. Senhor
Professor Doutor Pedro Miguel de Jesus
Calado Dominginhos
Presidente do Instituto Politécnico de
Setúbal

N/Refª:Dir:GLV/0394/20

16-07-2020

Assunto: Posição do SNESup ao Projeto de Alteração do Regulamento de Avaliação de Desempenho do Pessoal Docente do Instituto Politécnico de Setúbal

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 IPS.

I – Observações genéricas

O Projeto de Alteração do Regulamento de Avaliação de Desempenho Docente do Instituto Politécnico de Setúbal apresenta várias debilidades do ponto de vista de técnica regulamentar, que importa que sejam corrigidas.

No plano genérico, destacamos as referências a recomendação da Secretária Geral de Educação e Ciência (ver os pontos 3 e III da Nota Justificativa) que entendemos que não devem constar da fundamentação do regulamento, porquanto esse documento não tem carácter vinculativo. Aliás, supondo que se trata de recomendação que refere a introdução de quotas para a atribuição da classificações mais elevadas nos regulamentos de avaliação do desempenho dos docentes no ensino superior, por forma a considerar que estes estão elaborados em termos de assegurar a necessária diferenciação do desempenho, a mesma não foi ainda escrutinada pelos tribunais e é contrária aos princípios defendidos pelo SNESup em matéria de avaliação de desempenho.

Ainda no plano genérico, salientamos que a avaliação de desempenho tem como foco o individuo e o desempenho das suas funções, entendendo-se os regulamentos de avaliação de desempenho como instrumentos destinados a servir os objetivos definidos no ECDESP. Por isso, a utilização deste regulamento de avaliação de desempenho como instrumento estratégico para o desenvolvimento da instituição a que se faz referência na nota justificativa, constitui uma subversão das finalidades da avaliação e não tem cobertura legal no ensino superior, aproximando-se da lógica



subjacente ao SIADAP, particularmente ao seu artigo 7º e seguintes, segundo a qual a utilização da avaliação do desempenho como instrumentos estratégico do desenvolvimento institucional tem como pressuposto a avaliação em três níveis: serviços, dirigentes, e trabalhadores.

Verificamos, ainda, que parece verificar-se uma procura de valorizar o desempenho de funções em cargos públicos não docentes com a definição de impacto na carreira contrariamente ao que dispõe o artigo 35º D do ECPDESP, bem como a aparente sobrevalorização de cargos de gestão e de direção, apesar de não resultar com clareza do regime de avaliações excecionais em que termos as mesma se processam efetivamente (vide artigos 12º e 13 da proposta). Entendemos que estes aspetos não beneficiam os efeitos positivos e eventualmente alcançáveis com a implementação de processos de avaliação de desempenho.

Tendo em conta este enquadramento genérico, parece-nos que o Projeto de Alteração de Regulamento de Avaliação de Desempenho do Instituto Politécnico de Setúbal deve ser alvo das alterações que detalhamos em seguida.

II – Propostas de alteração ao articulado

Artigo 7º

7. A pontuação de atividades de nível de desempenho “B” é adicionada à pontuação obtida no nível de desempenho “C”.

8. Um docente que realize apenas atividades de nível “C” e de nível “B” tem uma pontuação máxima de 90 pontos.

9. A pontuação de atividades de nível de desempenho “A” é adicionada à pontuação obtida nos níveis de desempenho “C” e “B”, sem limite estabelecido.

Considerando que a distribuição das diferentes tarefas por ordem crescente de importância (de C para A), é acompanhada da correspondente valorização das pontuações por unidade de medida e do aumento conseqüente dos limites, até à ausência de limite para pontuações obtidas em tarefas de nível A, afigura-se nos haver uma intenção de favorecer a avaliação de tarefas tipicamente acessíveis às categorias superiores da carreira. Entendemos que esta opção é injusta, considerando, por um lado, que a liberdade e disponibilidade temporal para a escolha relativamente às tarefas a desempenhar é tanto menor quanto mais baixa é a categoria do docente e, por outro lado, que não há na lei qualquer distinção que permita a valorização maior ou menor das tarefas realizadas pelos trabalhadores consoante o "benefício" financeiro, a nível de “imagem”, ou outro para as instituições.



Há igualmente uma excessiva valorização das tarefas desempenhadas em cargos de gestão de nível A, às quais é atribuída uma pontuação elevada entendendo em consideração uma unidade de medida (mensal) que permite, sem qualquer avaliação efetiva, alcançar um elevado número de pontos aos quais não é imposto qualquer limite.

O que a lei exige é a avaliação das tarefas cometidas aos trabalhadores, cujo valor advém da necessidade institucional e da exigência legal da respetiva realização. Nesse sentido vemos com preocupação o mecanismo estabelecido com referência aos "níveis de desempenho" cujo impacto na avaliação dos docentes de categoria inferior nos parece ser prejudicial ao alcance de resultados da avaliação

Artigo 12º

Os regimes previstos no presente artigo não se assumem como excecionais, mas como especiais, pelo que a epígrafe não é por essa razão a mais correta do ponto de vista de técnica regulamentar.

O artigo é demasiado extenso e comporta situações totalmente distintas, nomeadamente de avaliação dos professores convidados e dos dirigentes. No entanto qualquer das referidas situações não apresenta qualquer excecionalidade, mas apenas especialidade.

1. Aos docentes que exerçam cargos de elevada relevância no IPS ou de elevada relevância política, social ou de gestão de instituições públicas, será aplicável um regime excepcional de avaliação de desempenho, com efeitos na carreira de origem, no período de exercício das respetivas funções, conforme disposto nos números seguintes.

Esta norma conjugada com o disposto na alínea a) do nº2 do artigo 12º da proposta são ilegais por contrariarem expressamente o disposto na alínea b) do nº2 do artigo 35ºA e no artigo 35º D do ECPDESP pelo que devem ser eliminadas.

Artigo 13º

2. Os parâmetros e instrumentos, bem como a correspondente ponderação, a aplicar na avaliação a que se reporta o número anterior, são aprovados pelo Presidente do IPS, sob proposta do Conselho Coordenador de Avaliação do Desempenho dos Docentes (CCADD) em respeito pelos princípios estabelecidos para o efeito no presente Regulamento.



**Sindicato
Nacional
do Ensino
Superior**

Considerando os cargos e as funções objeto de avaliação previstos no artigo 12º nº2 b), bem como a composição do CCADD prevista no artigo 19º, a definição dos parâmetros nos termos definidos por este artigo é entrópica e salvo melhor opinião viola o princípio da transparência, pelo que deve ser alterada.

Com os melhores cumprimentos,

A Direção

Professor Doutor Gonçalo Leite Velho
Presidente da Direção