



Exmo. Senhor  
Professor Doutor Constantino Mendes Rei  
Presidente do Instituto Politécnico da Guarda

**N/Ref<sup>o</sup>:Dir:AV/0563/15**

**23-06-2015**

**Assunto:** Proposta de alteração ao Regulamento de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente do Instituto Politécnico da Guarda. Posição do SNESup.

Vem o Sindicato Nacional do Ensino Superior (associação sindical de docentes e investigadores), abreviadamente designado por SNESup, em resposta à V. comunicação com a referência IPG/SOI/671/2015, datada de 01.06.2015, apresentar a sua posição relativamente à proposta de alteração ao Regulamento de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente do Instituto Politécnico da Guarda.

Em anexo enviamos um conjunto de sugestões que resultam da reunião mantida com os docentes.

Apresentamos em seguida um conjunto de considerações e propostas de alteração quer ao articulado do Regulamento, quer ao Guião.

### **Artigo 1.º** **Princípios e Fins**

Julgamos de aditar a referência à Lei n.º 7/2010, de 13 de maio. Propomos assim o seguinte aditamento ao n.º 1: “...**e da Lei n.º 7/2010, de 13 de Maio.**”

---

**Lisboa** - Av. 5 de Outubro,104, 4 - 1050-060 LISBOA - Telefone 21 799 56 60 - Fax 21 799 56 61 - snesup@snesup.pt

**Porto** - Pr. Mouzinho Albuquerque, 60 - 1 - 4100-357 PORTO - Telefone 22 543 05 42 - Fax 22 543 05 43 - snesup.porto@snesup.pt

**Coimbra** - Estrada da Beira, 503, R/C, A - 3030-173 COIMBRA - Telefone 23 978 19 20 - Fax 23 978 19 21 - snesup.coimbra@snesup.pt

### **Artigo 3.º**

#### **Periodicidade da Avaliação**

Julgamos de aditar a referência à Lei n.º 7/2010, de 13 de maio. Propomos assim o seguinte aditamento ao n.º 2: “...DL 207/2009, de 31 de Agosto, **alterado pela L 7/2010, de 13 de Maio** (regime transitório de renovação de contratos)...”

### **Artigo 7.º**

#### **Processo de Avaliação**

Julgamos de indicar no n.º 6 um prazo limite para a definição da calendarização do processo. Propomos até 30 dias antes de cada novo período de avaliação:

**“6. Compete ao Presidente do IPG estabelecer a calendarização do processo até 30 dias antes do início de cada período de avaliação.”**

### **Artigo 8.º**

#### **Metodologia do Processo de Avaliação**

Temos muitas dúvidas quanto à necessidade da exigência do agora previsto no número 4. Naturalmente que toda a informação apresentada pelos docentes deverá corresponder apenas e só à verdade. Por outro lado, não deixa de ser caricato que possa ter o docente de assumir “sob compromisso de honra” a veracidade de documento que o IPG terá já em sua posse ou dos quais tenha mesmo entregue comprovativos. Julgamos esta previsão despropositada pelo que sugerimos a sua **eliminação**.

Quanto ao número 8, entendemos que o prazo de 5 dias úteis estipulado é demasiado curto devendo ser concedido um prazo de pelo menos **8 dias úteis** para que o prazo se possa estender por duas semanas de calendário.

O disposto no número 9 é salvo melhor opinião ilegal porquanto é suscetível de contrariar o regime relativo às garantias de imparcialidade estabelecido nos Artigos 69.º e seguintes do novo Código de Procedimento Administrativo. Sugerimos a sua **eliminação**.

### **Artigo 10.º**

#### **Classificação da Avaliação de Desempenho**

Os números 3 e 4 estabelecem um tratamento diferenciado para os resultados da avaliação quantitativamente idênticos, criando em nossa perspetiva uma situação de desigualdade ilegítima entre docentes com idêntico resultado quantitativo (e até qualitativo na medida em que os docentes tem efetivamente um desempenho excelente

acima dos 90%, mas a sua nota é reduzida por decreto). Julgamos que esta norma viola o princípio da diferenciação de desempenhos, bem como os princípios da justiça e da igualdade. Sugerimos assim a **eliminação dos números 3 e 4**.

### **Artigo 11.º** **Alteração do Posicionamento Remuneratório**

O número 5 (da segunda versão enviada) não estabelece o critério de seriação entre os docentes com a mesma notação e direito à progressão em determinado ano. Ora sendo certo que está estabelecido como limite à progressão a existência de disponibilidade financeira para o efeito, importa proceder à clarificação do critério/método de seriação dos docentes com idênticos direitos de progressão.

### **Guião da Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente do IPG**

Apresentamos em seguida um conjunto de considerações e propostas relativas ao Guião.

a) Os pontos para além do limite, resultantes de atividades contempladas na grelha de avaliação deveriam ser transferidos para outras rúbricas de igual ponderação que apresentem ainda possibilidade soma desses pontos. Este aspeto é particularmente importante pois que algumas atividades, nomeadamente na Dimensão Organizacional, não podem ser desempenhadas por colegas Assistentes, sabendo-se que estes são dos docentes mais envolvidos nas atividades letivas e outras em benefício da Escola e do Instituto.

b) Resulta do Guião que numa situação em que o docente tenha obtido o de grau Doutor e o título académico de Especialista no mesmo período em avaliação, apenas poderá relevar um deles... Ora salvo melhor opinião esta situação pode contrariar o disposto na alínea d) do nº 2 do Artigo 35º-A do ECDESP desde logo porque a norma se refere à consideração dos processos de avaliação conducentes à obtenção dos graus e títulos e não literalmente a estes.

Ou seja o que em nossa opinião o legislador quis relevar para efeitos de avaliação do desempenho foi o próprio processo e não apenas o seu fim. Com esta opção pretendeu-se alcançar dois objetivos: Por um lado, evitar a penalização na avaliação do desempenho decorrente do investimento do docente na sua qualificação e por outro, a contradição entre a avaliação no processo para a obtenção de grau ou título académico e a avaliação do desempenho. Ora, relativamente ao primeiro objetivo há que considerar que o mesmo contempla uma dupla vertente, a já referida e ainda obrigação, em

observância ao princípio da justiça e da proporcionalidade, de considerar todo o investimento de qualificação.

Se faz sentido aumentar a pontuação em função do maior grau obtido pelos docentes, não nos parece que faça qualquer sentido considerar apenas um desses processos quando ocorrem no mesmo período avaliativo (designadamente no caso do grau de Doutor e do título de Especialista) na medida em que se tratam de processos/investimentos distintos.

c) A quantificação de serviço docente para além de 12 horas não deve ser considerada pois, além de ilegal e contrária ao disposto no ECPDESP, contribui negativamente na qualidade de desempenho da atividade letiva, atuando no sentido inverso do nível de qualidade que o mesmo requisito pretende fundamentar.

d) Julgamos ainda de prever forma de valorizar os docentes que possam lecionar turmas de elevada dimensão (por exemplo, mais de 80 alunos). Bem sabemos que o trabalho, exigência e dedicação será diferente pelo que importará também a nível de avaliação de desempenho considerar este fator.

e) Por outro lado, entendemos que a Orientação de Projetos / Estágios de Licenciatura ou Pós-Licenciatura não se encontra devidamente contemplada/valorizada:

- O número máximo de orientações de estágios/projetos de licenciatura (4) não deveria ser inferior ao de Júris de avaliação em Relatório de Projeto / Estágio de Bacharelato (6);

- Estando previsto que cada docente oriente até seis estágios, e sendo tão importante que todos os docentes assumam esta função, o número de orientações a considerar em sede de avaliação docente deveria ser o mesmo (6);

- A diferença de pontuação entre orientação e júri relativamente a projetos / estágios é insuficiente, por não valorizar devidamente o primeiro âmbito como trabalho muito mais exigente.

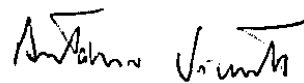
f) O fator de correção pelo número de autores também não deveria ser considerado, porque a coautoria não é divisível, ou seja, a contribuição de cada um torna-se condição essencial e não dispensável para a valorização do produto final.

g) Entendemos ainda que o valor do questionário realizado aos alunos apresenta um peso elevado que deve ser corrigido.

Relembramos o necessário agendamento de uma reunião com V. Exa. com vista a melhor apresentar as considerações e propostas ora vertidas, em processo de negociação coletiva, sem prejuízo de outras que entretanto possamos entender como adequadas.

Com os melhores cumprimentos,

A DIREÇÃO



Professor Doutor António Vicente  
Presidente da Direção

---

**Lisboa** - Av. 5 de Outubro,104, 4 - 1050-060 LISBOA - Telefone 21 799 56 60 - Fax 21 799 56 61 - [snesup@snesup.pt](mailto:snesup@snesup.pt)

**Porto** - Pr. Mouzinho Albuquerque, 60 - 1 - 4100-357 PORTO - Telefone 22 543 05 42 - Fax 22 543 05 43 - [snesup.porto@snesup.pt](mailto:snesup.porto@snesup.pt)

**Coimbra** - Estrada da Beira, 503, R/C, A - 3030-173 COIMBRA - Telefone 23 978 19 20 - Fax 23 978 19 21 - [snesup.coimbra@snesup.pt](mailto:snesup.coimbra@snesup.pt)

## Anexo

Recomendações sobre a Reformulação dos Critérios de Avaliação Docente, discutidas e aprovadas na reunião de 18 de junho

1. A quantificação de serviço docente para além de 15 horas não deve ser considerado pois que contribui negativamente na qualidade de desempenho da atividade letiva, atuando no sentido inverso do nível de qualidade que o mesmo requisito pretende fundamentar. Além disso o enquadramento legal define como 12 o número máximo de horas letivas, não havendo todavia definição legal de número máximo de UCs por semestre/ano.

No entanto na proposta de RADPD em análise verifica-se que existe um número máximo de UC que conta para avaliação (6), não havendo critério semelhante para o número de horas. Propõe-se que seja retirado da avaliação qualquer número de horas além das definidas por lei bem como o limite máximo para o número de UCs lecionadas.

2. O fator de correção pelo número de autores também não deveria ser considerado, porque a coautoria não é divisível, ou seja, a contribuição de cada um torna-se condição essencial e não dispensável para a valorização do produto final.

3. Os pontos para além do limite, resultantes de atividades contempladas na grelha de avaliação deveriam ser transferidos para outras rúbricas de igual ponderação que apresentem ainda possibilidade de encaixe. Este aspeto é particularmente importante pois que algumas atividades, nomeadamente na Dimensão Organizacional, não podem ser desempenhadas por colegas Assistentes, sabendo-se, como se sabe, que estes são dos docentes mais produtivos nas atividades letivas e outras em benefício da Escola e do Instituto.

4. O valor do questionário realizado aos alunos apresenta um peso elevado que deve ser corrigido. Efetivamente a tendência generalizada é de que os alunos preenchem os relatórios de forma aleatória e/ou não ponderada, resultando muitas vezes que o tamanho da turma influencia o grau de satisfação na relação aluno-professor. De facto o número cada vez mais reduzido de alunos em muitas UCs pode traduzir-se, como já tem acontecido, num grave enviesamento nesse resultado.

5. O cumprimento de prazos e obrigações profissionais que obrigam à utilização das plataformas de Intranet pelo docente implicam que este, no seu local de trabalho, tenha equipamento que lhe permita o acesso (computador funcional). Não sendo possível garantir em permanência estas condições propõe-se a retirada deste ponto do RAD.