



**Sindicato
Nacional
do Ensino
Superior**

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

N/Refª:Dir:MGA/0176/2021

24-06-2021

Assunto: Proposta de Alteração de Regulamento de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente do Instituto Politécnico de Coimbra

Vem o Sindicato Nacional do Ensino Superior (associação sindical de docentes e investigadores), abreviadamente designado por SNESup, apresentar a sua posição sobre “Proposta de Alteração de Regulamento de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente do IPC”

I – Apreciação na generalidade

A proposta de alteração do “Regulamento de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente do IPC, não está suficientemente fundamentada não sendo muito explícito o que é que se pretende alterar e o que é que se pretende alcançar com essas alterações. Por exemplo: i) “Necessidades e debilidades identificadas, decorrentes da sua aplicação”, no preâmbulo da proposta não são indicadas quais é que são as necessidades e as debilidades existentes no regulamento em vigor e quais os pontos que são eliminados. ii) “Necessidade de adaptação face às regras e determinações com impacto na sua operacionalização”. Não é explicado qual o verdadeiro significado de .. “regras e determinações com impacto na sua operacionalização...” e vários artigos sublinham sem qualquer necessidade fundamentada a questão dos “...*inquéritos aos estudantes sobre a atividade docente* um aspeto da avaliação” .

Mais não estão indicados os artigos, que de facto, são objeto de proposta de alteração.

II – Aspectos particulares

Artigo 2º

Relativamente ao regulamento em vigor foi eliminado o nº2 “*Os docentes do IPC em exercício de funções em órgãos dirigentes do Instituto Politécnico de Coimbra e das suas unidades orgânicas, em exclusividade*), compreendemos, dado ser uma redundância do nº 1.

Artigo 4º

Periodicidade

Este artigo foi profundamente alterado, pela inclusão de novos pontos.

O ponto 5 é objeto de grande preocupação pelo que solicitamos que ponderem a sua alteração.

Justificação: o referencial de avaliação de desempenho é de três anos, mas para algumas componentes, parece ser anual “... atividades relacionadas com a experiência profissional e dedicação à docência e aos inquéritos aos estudantes sobre a atividade docente, os resultados das avaliações de cada ano letivo serão integralmente considerados na avaliação do triénio.” De acordo com o n.º 1 a “A periodicidade da avaliação de desempenho dos docentes tem um carácter regular e realiza-se de três em três anos”, então todos as componentes da avaliação devem ser consideradas nesta mesma base e ter igual tratamento, sendo o peso relativo de cada uma dessas componentes para a avaliação final estabelecida.

Outro aspeto de grande preocupação está associado à relevância expressa, logo neste artigo que dedicado à periodicidade “*aos inquéritos aos estudantes sobre a atividade docente*”. A inclusão dos resultados aos “inquéritos aos estudantes sobre a atividade docente” na avaliação de desempenho dos docentes pode afetar profundamente a qualidade formação ministrada, em particular se o peso atribuído for excessivamente elevado. Sublinhamos que as IES não podem “olhar” para os estudantes como clientes para não se transformarem em meros agentes de prestação de serviços. A produção e divulgação de cultura e conhecimento e a formação recursos humanos com qualidade técnico-científica capaz para um desempenho profissional de alta qualidade tem que ser o foco principal.

Assim propomos a alteração para do nº 5 para:

5.- Na avaliação da dimensão pedagógica do desempenho, todas as atividades relacionadas com a experiência profissional e dedicação à docência efetuadas durante o período de avaliação serão integralmente considerados na avaliação do triénio. Os restantes itens serão avaliados tendo como referência o triénio.

No n.6 “*Os docentes podem requerer à Secção Autónoma de Avaliação da UOE, uma avaliação extraordinária para efeitos relevantes na sua situação profissional, exceto se tiverem sido avaliados há menos de um ano, caso em que, para os efeitos mencionados, releva a última classificação obtida*”.

A expressão “avaliação extraordinária para efeitos relevantes na sua situação profissional” é extremamente vaga e perigoso, pelo que este ponto deve ser clarificado tipificando quais é que são essas situações.

Artigo 5º

Efeitos

O n.º 1 tem partes que consideramos não-adequadas, pois a contratação de professores adjuntos por tempo indeterminado deve resultar de concursos públicos internacionais e a avaliação do período experimental, após 5 anos de serviço, estão fora do âmbito deste regulamento. Pelo que deve ser alterado para:

1.— *A avaliação de desempenho positiva é uma das condições que deve ser satisfeita para a renovação dos contratos a termo certo dos docentes não integrados na carreira.*

Relativamente ao ponto 2, o qual deveria ser o ponto 1, propomos a sua alteração coma remoção da palavra “ainda”, o que torna este artigo e o próprio regulamento ofensivo para todos os docentes de quadro do IPC, que tem o direito ao processo de avaliação justo e isento para que possa melhorar o Posicionamento Remuneratório.

2.— *A avaliação de desempenho tem ~~ainda~~ efeitos na alteração de posicionamento remuneratório na categoria do docente, nos termos do Regulamento de Alteração de Posicionamento Remuneratório dos Docentes do IPC.*

Sublinhamos também que seria útil indicar como é que se processa a “*Alteração de Posicionamento Remuneratório*” por pontos, defendendo-mos que a progressão deve ocorrer com a acumulação de 10 pontos, e que a pontuação remanescente possa transitar para a progressão seguinte. Mais, o *Regulamento de Alteração de Posicionamento Remuneratório dos Docentes do IPC* já prevê esta possibilidade. Sem as progressões de natureza discricionária o sistema de avaliação de desempenho torna-se profundamente injusto e penalizador. Assim sugerimos a inclusão de um novo ponto com a seguinte redação.

XX — Quando o docente não se encontre posicionado na última posição remuneratória da sua categoria, é obrigatoriamente alterado o seu posicionamento remuneratório para posição imediatamente superior aquela em que se encontra, sempre que, na avaliação de desempenho, obtenha um total acumulado de 10 pontos na posição remuneratória em que se encontra.

É fundamental que o IPC demonstre inequivocamente o seu apoio à devida progressão remuneratória dos seus docentes, em condições de equidade com a restante administração pública. Dado que nada na lei impede que esta disposição seja colocada neste regulamento, e porque a comunidade do IPC é claramente favorável a este princípio, não vemos razão para a rejeição desta proposta.

Artigo 6.º

Avaliação de docentes com funções dirigentes

A avaliação da “componente organizacional” deveria ser detalhada, pois a ocupação de um cargo, por maior que seja a sua relevância, não deveria ser condição suficiente para se ter a classificação de excelente. De facto, seria de elementar justiça que nesta componente, prever que os dirigentes tivessem nesta componente a classificação correspondente à média ponderada do conjunto dos seus docentes.

Artigo 7º

Perfis de Desempenho

Relativamente às componentes, salientamos que existem sobreposição de itens e que algumas atividades relevantes não estão incluídas. Se a sobreposição de itens pode ser benéfica para os docentes, a não inclusão de atividades relevantes será penalizador. Para ilustrar:

Pedagógica P: propomos a inclusão de “*participação em júris de provas públicas académicas, de recrutamentos de docentes, de avaliação de projetos pedagógicos.*”

Técnico-Científica: Propomos a inclusão dum item relacionado com “a coordenação científica de projetos I&D, a participação como investigador em projetos I&D de âmbito nacional e internacional, a apresentação de candidaturas a projetos I&D na qualidade de investigador Principal tendo o IPC ou uma das unidades orgânicas como Instituição participante.

Artigo 8.º **Órgãos de Avaliação**

Este artigo tem inerente vários problemas, e solicitamos particular a atenção e ponderação para a sua alteração. Deixamos abaixo alguns elementos relevantes para essa ponderação.

a) A avaliação de desempenho docente deve ser feita por pares, com este artigo o IPC confere o poder efetivo aos docentes que ocupam cargos de gestão, através do **Conselho Coordenador de Avaliação de Desempenho do Pessoal Docente (CCADPD)**

Perguntamos: Como é que podem assegurar a transparência no processo de avaliação de docentes com funções dirigentes (artigo n.º 6)?

b) A avaliação de desempenho é um processo baseado no trabalho e no mérito individual, assim o regulamento não pode deixar a ideia de que as classificações atribuídas estão sujeitas a cotas, e que essa responsabilidade é uma competência atribuída à **CCADPD**, como parece indicar o n.º 4. ... “Ao CCADPD compete:

c) *Fixar, antes de cada período de avaliação, uma orientação visando assegurar um justo equilíbrio da distribuição dos resultados finais em cada UOE, em obediência ao princípio da diferenciação de desempenho;*

No número 5, e dado que a avaliação de desempenho é da responsabilidade do CTC, os membros designados pelo CTC para a SAADPD, deveriam ser eleitos entre os membros do CTC, sem qualquer restrição ao desempenho de cargos de direção em cursos, departamentos ou outros.

Artigo 11.º **Metodologia do Processo**

O n.º 3 e o n.º 4 devem ser eliminados ou reestruturados, pois parece-nos excessivo que um artigo relativo à metodologia do processo tenha dois artigos relativos apenas a um item da avaliação e que esse seja “*inquéritos aos estudantes sobre a atividade docente*”

Acrescentamos ainda: qual a legalidade da suposta “obrigatoriedade” de os estudantes responderem aos inquéritos? Como é que é garantido o anonimato dos inquéritos, se só são validadas as respostas dos estudantes que *frequentaram pelo menos 50% das aulas ministradas, e em que a percentagem de respondentes seja superior a 30% do número de estudantes inscritos? Mais ainda*
Se estes requisitos não forem preenchidos para todas as UC que um dado docente o que é que se aplica?

O tempo para que se possa apresentar reclamação sobre uma deliberação, previsto no n.º 9, é demasiado curto e propomos que seja alargado para 10 dias uteis, o previsto para a “audiência prévia de interessados”.

Artigo 13.º - Critérios

1. A pontuação relativa às componentes técnico-científica, pedagógica e organizacional é atribuída tendo em conta a grelha de autoavaliação/avaliação em vigor.

~~2. (eliminar) A pontuação final da componente pedagógica deve ter em conta os resultados dos inquéritos aos estudantes sobre a qualidade da lecionação ministrada pelos docentes nas unidades curriculares a seu cargo ou em que colaboraram, de acordo com os n.ºs 3 e 4 do artigo 11.~~

O n.º 2 deve ser removido pois é redundante em relação ao n.º1.

Artigo 14.º Classificação

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 de avaliação, sendo expressa em quatro classes de acordo com a seguinte correspondência:

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

Quando comparado com o atual regulamento, existe uma alteração do tipo penalizador para os docentes, pelo requer uma explicação da sua fundamentação.

Com os melhores cumprimentos

A DIREÇÃO



Professora Doutora Mariana Gaio Alves
Presidente da Direção