



**Sindicato
Nacional
do Ensino
Superior**

Exmo. Senhor
Reitor da Universidade do Minho
Prof. Doutor Rui Vieira de Castro

N/Ref^o.:MGA/0229/2021

30-09-2021

Assunto: Projeto de Regulamento de Avaliação de Desempenho do Pessoal Investigador do Instituto de Ciências Sociais da Universidade do Minho

Vem o Sindicato Nacional do Ensino Superior (associação sindical de docentes e investigadores), abreviadamente designado por SNESup, responder à V. comunicação com a referência GRT-148/2021, datada de 29/7/2021 relativa Projeto de Regulamento de Avaliação de Desempenho do Pessoal Investigador do Instituto de Ciências Sociais da Universidade do Minho (RAPI-ICS). Apresentamos primeiro uma nota prévia relativa ao momento e prazo conferidos pela Instituição para a audição sindical pelo SNESup, e depois os nossos comentários resultantes da nossa análise do regulamento.

I. NOTA PRÉVIA

A análise da proposta de Regulamento de Avaliação de Desempenho do Pessoal Investigador do Instituto de Ciências Sociais da Universidade do Minho, sugere uma primeira reflexão, em decorrência da data aposta no documento, abril de 2021, quanto ao momento e prazo conferidos pela Instituição para a audição sindical pelo SNESup.

Com efeito, afigura-se da conciliação entre a data de envio do documento para audição sindical, 29 de julho de 2021, e o prazo conferido para o efeito, de dez dias úteis, sem qualquer enquadramento legal, que a instituição procurou, a coberto do cumprimento de uma formalidade, *inviabilizar* a efetiva pronuncia do Sindicato em prazo, promovendo a sua audição num período correspondente ao período do Verão com maior número de trabalhadores em gozo de férias, o mês de agosto. Ao proceder nos referidos termos, prejudicou a prévia obtenção pelo SNESup de

contributos e posições dos seus sócios, interessados, quanto à proposta de Regulamento e bem assim, comprometeu o apoio ao Sindicato, no referido prazo, relativamente a questões jurídicas considerando que o, principal, período de férias dos seus advogados acompanha as férias judiciais de Verão com prevalência no mês de agosto.

Por essa razão, não colocando em causa a boa-fé institucional, porque intrínseca a todos os procedimentos administrativos, e que norteou, certamente, a comunicação para efeitos de pronuncia em sede de audição sindical, não podemos deixar de assinalar a manifesta falta de ponderação do momento e prazo da referida comunicação, a qual pode ser entendido como uma *desvalorização* da audição sindical. Todavia, compete-nos também agradecer a extensão concedida para análise do dito regulamento.

II. PRONÚNCIA

Do âmbito de aplicação, estatuído no artigo 1º da proposta do RAPI-ICS, resulta que as normas do regulamento se aplicam aos investigadores contratados em regime de direito privado por contrato de trabalho, celebrado ao abrigo das disposições do Código do Trabalho, implicando, por isso, a exclusão dos investigadores vinculados em regime de contrato de trabalho em funções publicas, cujo processo de avaliação não se inclui no âmbito do regulamento em análise, admitindo-se que tal exclusão possa decorrer de uma orientação expressa, no sentido da inexistência/extinção, atual ou futura, de investigadores com vinculo de emprego publico na Universidade do Minho em geral e no ICS em particular. A regra instituída quanto à periodicidade da avaliação, bienal, observa o estabelecido pela Lei Geral dos Trabalhadores em Funções Publicas quanto a essa matéria, dando nota do esforço de paridade enunciado no preambulo da proposta do regulamento.

No entanto, no que se refere às consequências para a avaliação, designadamente, quanto ao respetivo momento e período a considerar, em situações de exercício de direitos de parentalidade e do direito à proteção na doença, constata-se que a solução apontada pelo nº3 do artigo 3º é inconsistente, com o disposto em matéria de avaliação dos trabalhadores em funções publicas, e que a regra, ali estabelecida, tem a virtualidade de comprometer o período avaliativo subsequente.

Sugere-se assim, a revisão da norma do nº3 do artigo 3º no sentido da mesma permitir a avaliação do período de exercício efetivo de funções, sempre que o mesmo seja superior a seis meses, procedendo-se à correspondente ponderação do tempo de serviço, transferindo apenas para o período avaliativo subsequente as situações de avaliação dos períodos de serviço efetivo iguais ou inferiores a seis meses. Esta solução, além de promover a anunciada paridade, afigura-se mais justa, por permitir a efetiva avaliação das funções exercidas, no período de avaliação a que respeitam, e também menos complexa do ponto de vista procedimental porque respeita os períodos de avaliação

institucionais, não os alterando casuisticamente em função de situações particulares de, e para, cada Investigador.

De facto, se bem compreendemos o alcance do disposto na parte final do n.º3 do artigo 3.º da proposta, o deferimento do calendário da avaliação por período igual ao da ausência, retira ao período de avaliação subsequente do avaliado o tempo correspondente ao deferimento, perpetuando a alteração dos períodos avaliativos e calendário respetivos.

Quanto ao artigo 4.º da proposta, cumpre referir que discordamos da epigrafe atribuída ao normativo, bem como da previsão constante da parte inicial da disposição, porquanto a avaliação por ponderação curricular, nos termos que se encontra expressa no artigo 5.º da proposta não se assume como *excepcional*, mas apenas como *especial*, correspondendo estas formulações juridicamente a conceitos distintos, sendo inequívoco que corresponde a uma forma de avaliação prevista e expressa no regulamento.

Permitimo-nos chamar a atenção para a necessidade de densificar as circunstâncias a que o Conselho Científico do ICS poderá atender para o efeito de determinar a realização da avaliação por ponderação curricular, sob pena de resultar da ausência de densificação uma disparidade de soluções que comprometa os princípios da avaliação do desempenho.

O artigo 5.º da proposta de regulamento, evidencia erro na remissão efetuada pelo n.º2, uma vez que o artigo 16.º da proposta de regulamento não se reporta à nomeação de avaliadores, julga-se que a pretendida remissão era para o artigo 19.º. Salienta-se, no entanto, a desnecessidade da remissão, atenta a ausência de especificidade da nomeação/designação de avaliadores nas situações de avaliação por ponderação curricular.

Relativamente à Secção “*Metodologia de Avaliação*” importa alertar para a utilização excessiva de expressões de conteúdo indeterminado, na caracterização dos parâmetros de avaliação qualitativa. Estão nessas condições, designadamente, as alíneas a) a e) do n.º3 do artigo 8.º, que nada acrescentam à caracterização dos parâmetros identificados anteriormente a propósito da designada avaliação quantitativa.

De igual modo, no artigo 9.º n.º2 expressões, como “*desde que possuam um nível científico adequado à natureza e funções de uma instituição de ensino superior; ... prestígio das instituições envolvidas; grau de envolvimento do investigador ...*” não se mostram densificadas, apresentado uma margem interpretativa, suficientemente, ampla para colidir quando da sua aplicação com os princípios da transparência, da igualdade e da justiça. Fragilidade que afeta igualmente as disposições constantes do n.º3 do artigo 8.º e n.º4 do artigo 9.º da proposta.

Relativamente ao artigo 15.º da proposta de regulamento, cumpre referir que a sua epigrafe é inadequada. Com efeito, o artigo não dispõe sobre uma **avaliação final**, no sentido consequente

¹ “Nos casos em que não seja possível realizar a avaliação do desempenho nos termos previstos neste regulamento...”

procedimental, mas sobre a materialização da avaliação que constitui uma única operação, um todo, não devendo ser desagregada em dois processos/momentos avaliativos, um qualitativo e outro quantitativo, destinado a produzir a designada “avaliação final”. Sugere-se, por essa razão, a alteração do título do artigo para **“Resultados da Avaliação”**

Nesse mesmo sentido, entendemos que a disposição do nº2 do artigo 15º colide frontalmente com a ideia/recomendação de que a avaliação deve privilegiar critérios de qualidade em detrimento de métricas de quantidade, sendo inaceitável face à necessidade de consideração da avaliação como um todo, e às fragilidades apontadas às disposições que versam sobre os parâmetros de avaliação qualitativa, ponderar os resultados de dois *proto processos* de avaliação que substancialmente correspondem a um único procedimento e avaliação, da atividade desenvolvida, por um avaliado, de forma agregada, num período pré determinado no tempo e que obedece a objetivos, previamente, estabelecidos.

Acresce que, a proposta de regulamento evidencia, sob o ponto de vista do processo e instrumentos de avaliação, lacunas de informação a cobro de documentos que serão ainda produzidos, mas cujo teor não é conhecido no momento da análise da proposta do RAPI-ICS. Leia-se, a este propósito, a alínea b) do nº1 do artigo 16º que, expressamente, reconhece que os indicadores de produtividade serão apresentados em modelo próprio a fornecer para o efeito. Desconhecendo-se quando será produzido o referido ²modelo, sendo certo que os indicadores de produtividade terão, em qualquer caso, que estar indexados aos objetivos previamente fixados ao trabalhador.

No que respeita à Secção III, salienta-se que por uma questão de rigor e equidade do tratamento dos investigadores, deveria ser invertida a ordem de referência ao tipo de avaliadores indicada no nº2 do artigo 19º, afigurando-se que os investigadores deverão ser preferencialmente avaliados pelos seus pares, de categoria superior ou igual à do avaliado e apenas quando tal se revele de impossível ou difícil execução, avaliados por professores de categoria equivalente igual ou superior.

Na mesma senda, o nº3 do artigo 20º deveria prever que composição da Comissão Coordenadora da Avaliação do Pessoal investigador do ICS é constituída por Investigadores coordenadores ou principais, integrando apenas professores numa logica complementar, sendo em qualquer caso presidida por um investigador.

O nº4 do artigo 20º é uma disposição vazia de conteúdo, desprovida de previsão e de estatuição, constituindo uma manifestação *de intenções* desprovida de materialização, e que, com o devido respeito, é descabida, na medida em que a garantia de um tratamento equitativo dos avaliados decorre do estrito cumprimento, pelos membros da Comissão Coordenadora, dos

² Designadamente se uma vez elaborado, será submetido a discussão publica e audição sindical posto que integra as regras da avaliação do desempenho dos investigadores

princípios que regem a atividade administrativa. O cumprimento dos deveres inerentes ao exercício da atividade administrativa é transversal e independente das questões de género, sendo inconcebível que o garante do tratamento equitativo (imparcial e justo) nos processos de avaliação seja uma hipotética composição da Comissão Coordenadora baseada num pretensão exercício de igualdade de género. Cabendo a este propósito questionar o ICS que garantias de tratamento equitativo haverá no seu entendimento caso não seja possível operacionalizar o ideal insito no nº4 do artigo 20º do regulamento.

No que se refere à Secção V, salientamos que o disposto na parte final do nº5 do artigo 27º é de legalidade duvidosa, estabelecendo um “regime” disciplinar distinto para trabalhadores com contrato por tempo indeterminado e contratados a termo, devendo a referida disposição ser reformulada em termos de conferir um tratamento idêntico e independentemente da tipologia do tipo de vínculo do trabalhador sob pena de invalidade da citada norma.

Por fim, com referência às disposições da Secção VI, chamamos a atenção para a disposição do nº1 *in fine* do artigo 29º, que salvo melhor entendimento, é relativamente vazia porquanto não materializa os padrões de desempenho que refere, genericamente, aceites no período considerado, sendo esse o período a que se refere a avaliação e relativamente ao qual ainda não estavam implementadas as regras de avaliação.

Apresentamos ainda disponibilidade para reunir com V excelência visando apresentar e discutir a posição aqui vertida e ajudar a encontrar soluções capazes de promover a qualidade e dignidade da carreira de investigação científica há muito defendida por este Sindicato.

Com os melhores cumprimentos,

A DIREÇÃO



Profª. Doutora Mariana Gaio Alves
Presidente da Direção