



**Sindicato
Nacional
do Ensino
Superior**

Exmo. Senhor
Professor Doutor Paulo Jorge Ferreira,
Reitor da Universidade de Aveiro

N/Refª:Dir:MGA/0281/21

07-12-2021

Assunto: Projeto de Regulamento de Avaliação de Desempenho do Pessoal Investigador da Universidade de Aveiro

Vem o Sindicato Nacional do Ensino Superior (associação sindical de docentes e investigadores), abreviadamente designado por SNESup, apresentar a sua posição sobre o projeto de Regulamento de Avaliação de Desempenho do Pessoal Investigador da Universidade de Aveiro.

I – Apreciação na generalidade

Conforme expressamente assumido no preambulo do Projeto, o corpo de normas regulamentares dado à estampa, foi concebido norteado por duas matrizes, a saber:

- a) o Regulamento visa definir o regime de avaliação aplicável aos investigadores, independentemente do vínculo público ou privado;
- b) o Regulamento, visa transpor um modelo similar ao modelo de avaliação realizado para os docentes *adaptado às especificidades da carreira de investigação.*

Com referência aos referidos propósitos impõem-se, de imediato, as seguintes considerações: o modelo de avaliação dos investigadores com vinculo de emprego publico, deve observância ao disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Publicas e no SIADAP (Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Publica), por força do disposto no artigo 2º do ECIC, face à inexistência de um regime especial de avaliação para a carreira de investigação cuja revisão há muito anunciada, ainda não teve lugar.

Nesse sentido, aspetos como a periodicidade da avaliação, as respetivas menções qualitativas e pontos correspondentes, entre outros aspetos, devem observância aos referidos diplomas legais, inexistindo norma habilitante que permita, pelo menos no que aos investigadores com vínculo de emprego publico diz respeito, estabelecer um paralelismo com o ECDU, na medida em que tal paralelismo contrarie disposições da LTFP.

Ora, muito embora, na nossa perspectiva, seja exigível, num quadro legalidade constitucional, a aplicação transversal de um único regime de avaliação dos investigadores independente da natureza pública ou privada do vínculo. Na medida em que esta, não constitui um elemento diferenciador suficiente para determinar distinções funcionais que justifiquem - legalmente - o estabelecimento de dois regimes de avaliação, um para investigadores com vínculo de emprego público e outro para investigadores com vínculo de direito privado, o certo é que a amplitude regulamentar num e noutro caso é substancial e formalmente distinta.

Nesta conformidade, a Universidade de Aveiro pretendendo, e bem, adotar um regime único de avaliação para os seus investigadores, deve atender à exigência de observância das normas jurídicas da LTFP e do SIADAP no que aos investigadores com vínculo de emprego público diz respeito, norteando o quadro normativo regulamentar por essas exigências.

Pela mesma ordem de razão, mas também, essencialmente, porque estamos em presença de duas carreiras especiais distintas, com regimes próprios, deve ser estabelecido um sistema de avaliação *próprio* dos investigadores, autónomo e adequado às funções que estatutariamente lhes estão cometidas, sendo inaceitável a transposição do modelo de avaliação dos docentes, que contrariamente ao anunciado preambularmente não se mostra sequer razoavelmente adaptada à realidade funcional dos investigadores, nem às especificidades da carreira de investigação.

Recordamos, em jeito de conclusão, que os trabalhadores, independentemente da natureza do seu vínculo, estão vinculados por uma obrigação de meios e não de resultado, sendo a atividade que desenvolvem o objeto da remuneração e não os resultados produzidos pela mesma.

II – Aspetos particulares

Artigo 1º (...)

A formulação “*O presente Regulamento define e regula o regime ...*” não é a mais correta do ponto de vista da técnica regulamentar. Os regulamentos não estabelecem um "Regime" enquanto corpo de normas destinado a criar o *edifício jurídico* de determinada realidade. Os regulamentos limitam-se a concretizar e densificar, de acordo com a margem *normativa* que lhes é conferida pela norma habilitante, situações jurídicas estabelecidas na lei.

Nesse sentido, uma formulação mais adequada para o Artigo 1º será: “*O presente regulamento estabelece as condições da avaliação do desempenho aplicáveis ...*”

Artigo 2º

A sigla CCADIUA referida pela primeira vez no Artigo 2º, não tem correspondência com a designação do órgão identificado, faltando-lhe a letra P de pessoal. Sugere-se para clarificação da sigla a inclusão da letra P ou, em alternativa, a adequação da designação do órgão substituindo-se a expressão pessoal investigador por "Investigadores".

Artigo 3.º nº1

A periodicidade da avaliação dos investigadores deve ser bienal, porque a exigência da avaliação decorre para os investigadores (com vínculo de emprego público) da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) que estabelece uma periodicidade bienal para a avaliação do desempenho. Recordamos que o ECIC ainda não foi revisto pelo que a matriz da avaliação dos investigadores está essencialmente consignada na LTFP. Propomos esta alteração por tratar-se de um imperativo legal e não por considerar a periodicidade de 3 anos para a avaliação de desempenho dos investigadores desadequada.

Artigo 4º nº1

Discordamos profusamente da solução consignada de uma *avaliação dualista* (quantitativa e qualitativa). Em primeiro lugar, os processos internacionais de avaliação de investigadores tendem cada vez mais a centrar-se em aspetos qualitativos da investigação desenvolvida, havendo um reconhecimento generalizado que a avaliação puramente quantitativa é ineficaz para a valorização do trabalho desenvolvido nas atividades de investigação. De facto, às instituições compete avaliar o trabalho desenvolvido de acordo com os conteúdos funcionais previstos para cada categoria e não os seus resultados, na sua grande maioria diferidos no tempo. Em segundo lugar, considerando que a avaliação é um processo *inter pares*, realizado por avaliadores de categoria superior ou igual à do avaliado e da mesma área científica ou afim, não existe qualquer obstáculo efetivo à avaliação qualitativa. A intenção de expurgo da componente subjetiva da avaliação (no caso da adoção de uma avaliação puramente quantitativa) ainda que alegadamente promova a transparência do processo, é igual e predominantemente responsável pela injustiça do processo de avaliação, sendo o princípio da justiça estruturante da atividade administrativa em geral e do processo de avaliação em particular. Por último, a opção por uma avaliação estritamente quantitativa é, ainda, discriminatória quando comparada com as soluções de avaliação adotadas para os docentes de ensino superior no quadro legal respetivo, porque se centra na transposição de uma realidade (docente) e na sua aplicação a trabalhadores que têm um estatuto próprio diferenciado.

Artigo 5.º nº2, nº3 e nº4

Nº2 - Reiteramos que devem ser alteradas todas as referências a triénio de avaliação, sendo a periodicidade mínima admitida, de acordo com o quadro legal referido, o biénio.

Nº3 - Nas situações de atividade atípica, não são os parâmetros que devem ser reformulados e adaptados ao novo enquadramento. Não faz qualquer sentido reformular parâmetros, de acordo com cada situação atípica que se venha verificar, sendo que em si a forma como tal reformulação ocorre não é clara no texto do projeto.

A avaliação das atividades com componente atípica deve ser realizada por ponderação curricular, permitindo, desse modo, a adaptação do processo de avaliação. A utilização de um mesmo processo, por via da reformulação de parâmetros, a situações a que manifestamente não se adequa e que, por isso, justifica a reformulação de parâmetros não faz qualquer sentido. Acresce que esta solução, apresenta um risco sério de falta de transparência, não sendo possível prever em que circunstâncias e termos ocorrerá a reformulação de parâmetros, nem se será suficiente para colmatar a falta de adequação do processo de avaliação nas concretas situações em que está se verifique.

Nº4 – Considerando que a periodicidade legal da avaliação é bienal, esta solução é manifestamente *contra legem*. O período mínimo de atividade, bem como as soluções em situação de impedimento, estão claramente definidos no SIADAP que tem aplicação no caso dos Investigadores face à inexistência de um regime especial de avaliação estabelecido em resultado da revisão dos Estatutos. Esta é de resto a solução estabelecida à luz do artigo 2º do ECIC.

As soluções consignadas devem ser passar pela avaliação por ponderação curricular, no caso de verificado o período mínimo de atividade (12 meses) ou pela avaliação do período não avaliado, inferior (a 12 meses), conjuntamente com o período seguinte.

Artigo 6º nº1

As vertentes identificadas são típicas das funções docentes. Os investigadores regem-se pelo ECIC cujas funções se encontram estabelecidas, de acordo com a respetivas categorias, no artigo 5º. Neste sentido, as atividades objeto de avaliação devem ser consideradas e designadas de acordo com o estabelecido no ECIC, sendo o objeto da avaliação efetivamente adequado às funções dos investigadores. Salientamos também que de acordo com o ECIC, a docência, enquanto atividade de lecionação regular em cursos conferente a grau, está restrita às atividades de orientação de estudantes. Assim, a participação dos investigadores nos cursos de licenciatura e mestrado só pode ser prevista nas unidades curriculares de Dissertação/Projeto/Estágio.

Artigo 7º

O ECIC utiliza expressões como "*concepção, desenvolvimento e execução*". A linguagem dos parâmetros desta vertente estruturante da atividade dos investigadores, é toda direcionada para os resultados (indicadores), solução que como tivemos oportunidade de referir não sufragamos. A avaliação do desempenho não se destina a avaliar resultados, mas sim a atividade de investigação. Nesse sentido, as expressões do texto devem adotar a linguagem "jurídica" do diploma que rege a carreira e a atividade dos investigadores, o ECIC. Sublinhamos que avaliação é um processo *inter pares*, o qual seria desnecessário se o objeto da avaliação fosse apenas um exercício de quantificar indicadores.

Artigo 9º alínea b) e alínea c)

A orientação dos estudantes previstos na alínea b) não está prevista no ECIC, a sua inclusão no RAD dos investigadores é contrária ao que dispõe a alínea a) do nº4 do artigo 5º, na medida em que pressupõe a realização de atividades não contempladas nas funções do investigador e que este poderá ser compelido a realizar.

A lecionação e coordenação das unidades curriculares não está prevista no ECIC. De facto, a atividade de lecionação dos investigadores deve-se restringir às unidades curriculares de Dissertação/Projeto/Estágio pois a orientação dos trabalhos de investigação dos estudantes de licenciatura, mestrado e doutoramento está prevista nos conteúdos funcionais dos investigadores. A lecionação regular nas outras unidades curriculares é indicado na ECIC como uma atividade extralaboral que não viola a exclusividade, desde que não ultrapasse as 4 horas por semana e tenha a concordância da instituição com quem tem o contrato de exclusividade.

Portanto, a lecionação está dependente da vontade do investigador pelo que está alínea deve ser removida do regulamento de avaliação de desempenho.

Artigos 11º a 30º

Das fórmulas e métricas apresentadas nestes artigos não resulta a evidencia quanto à justiça e adequação da solução na avaliação da atividade dos investigadores. Entendemos por isso prudente que seja realizada uma simulação do processo de avaliação, chamando a participar todos os destinatários atuais do projeto de regulamento, sendo produzido um relatório quanto à justiça da solução preconizada, dificuldades verificadas, erros e outras contingências. A simulação da avaliação foi uma metodologia já utilizada com sucesso noutras instituições de ensino superior, permitindo corrigir injustiças evidenciadas pela aplicação do regulamento, antes da sua entrada em vigor e da sua aplicação efetiva.

A implementação de modelos de avaliação concebidos sem experimentação, tende a apresentar maior dificuldade de aceitação, entre os seus destinatários, e maior risco de contingências legais e judiciais, quando da sua aplicação efetiva, por não terem sido previstos, ou identificados, desvios e erros que levam à contestação dos resultados e dos processos utilizados para a sua resolução. Na maioria dos casos, essas contingências tendem a ser resolvidas casuisticamente por despacho do reitor, atenta a impossibilidade de promover uma alteração do regulamento com observância do procedimento legalmente exigido.

Artigo 31º nº2

A alteração de quaisquer indicadores, valores e outros elementos, integrantes da avaliação, deve realizar-se mediante um processo participativo, que no caso dos regulamentos exige a apresentação da proposta de alteração, com a correspondente nota justificativa, bem como a sua discussão em sede de consulta pública, e posterior audição sindical ou nalguns casos negociação coletiva.

Contemplar a possibilidade de o Reitor alterar, sumariamente, valores integrados no processo da avaliação do desempenho dos investigadores, afigura-se-nos uma solução violadora da transparência e pouco democrática, sem que esteja prevista qualquer solução de contrapeso de poder, por exemplo, obrigando a que proposta de alteração seja apresentada por outro órgão.

Artigo 35º nº1 e nº2

Nº1 - Salvo melhor entendimento a formulação desta disposição não faz sentido, apresentando-se invertida a relação entre o período de adaptação e o período do impedimento.

Nº2 - Reiteramos os nossos comentários com referência à periodicidade da avaliação.

Artigo 36º nº1

Sem prejuízo de, por princípio, entendermos que a avaliação é una, não devendo ser repartida entre dois processos, qualitativo e quantitativo, a ideia de que os domínios do currículo do avaliado podem ser

avaliadas distintamente em qualidade, quantidade ou tempo de afetação é vaga e redundante, na medida em que essa possibilidade ocorre sempre.

Não é apresentada, no projeto de regulamento, qualquer norma que materialize o processo desta avaliação. Desconhecemos, por isso, a forma e as condições em que a mesma tem lugar, apenas sabemos como são designados os avaliadores, em que número e que os mesmos deverão apresentar um relatório de avaliação elaborado com base no relatório apresentado pelo avaliado. Desconhecemos se o relatório de avaliação é único ou se cada avaliador produzirá a sua avaliação, e em que termos serão conciliadas.

Artigo 37º nº2

São reiteradas as menções do projeto a conceitos indeterminados, revelando-se a respetiva utilização especialmente gravosa pela sua integração no processo de avaliação.

Integrar na avaliação conceitos indeterminados como “...possuam curriculum vitae equivalente ou superior ao do Avaliado...” obriga ao preenchimento das referidas conceções com elementos puramente subjetivos, desconhecendo-se a quem competirá a respetiva integração.

Artigo 38º alínea e)

A impugnação não corresponde a uma fase do processo de avaliação, apenas integra o conjunto de direitos dos avaliados, estabelecidos por lei, não integrando sequer o âmbito material das normas habilitantes do RAD.

Artigo 39º nº1, nº3 e nº4

Nº1 – A solução é discutível do ponto de vista legal. Não existem razões relevantes para que essas listagens não estejam propostas, aprovadas e divulgadas até ao início do período em avaliação. Recordamos que os critérios da avaliação devem ser conhecidos em momento prévio ao início da atividade do período em avaliação, sob pena de violação do princípio da transparência.

Nº3 – Julgamos existir um lapso na identificação da norma pretendida. Não é possível alcançar do texto a que nº5 se refere a norma.

Nº4 – Reiteramos os comentários efetuados a propósito da periodicidade.

Artigo 41º nº3

Reiteramos os comentários efetuados ao artigo 36º, por não se mostrar minimamente definido em que moldes são elaborados os pareceres, como é que se relacionam entre si e como é atribuído, ou conciliado, o valor da avaliação com base na escala indicada de 0 a 100.

Artigo 42º nº1

A classificação não deve ser referenciada como *comunicada* porque ela é notificada ao avaliado, facto, de resto, referido na disposição. Essa classificação é uma proposta, que apenas se firma, com a homologação, pelo que deverá ser substituída a referência por "classificação proposta".

Artigo 43º nº1

A remessa ao conselho científico não se destina, apenas, à validação. Ela é também necessária para apreciação e pronuncia sobre os argumentos aduzidos pelos avaliados em sede de audiência previa. O conselho científico é quem *fixa* as propostas de resultado da avaliação, competindo-lhe emitir pronuncia sobre os argumentos invocados em sede de audiência previa e alterar (ou não) a proposta de resultado de acordo com os argumentos apresentados pelo avaliado.

CAPÍTULO IV

Intervenientes no processo de avaliação

Do ponto de vista de técnica regulamentar e rigor jurídico, este capítulo deveria ser anterior ao capítulo III referente ao processo de avaliação. Não faz qualquer sentido falar dos intervenientes do processo e respetivas competências após estabelecer o próprio processo.

Artigo 55º nº1 alínea a)

O período experimental, estabelecido com carácter imperativo pelo Código do Trabalho é, pela sua natureza, incompatível com exigência de uma avaliação do desempenho positiva nos termos estabelecidos. Por outro lado, tendo em consideração que a contratação por tempo indeterminado que tenha sido precedida por contrato a termo, não está sujeita a período experimental, vemos com dificuldade a eficácia da condição estabelecida nesta disposição.

Por outro lado, verificamos que norma pretende importar o regime estabelecido pelo ECDU para os docentes com vínculos de emprego publico, o que é inaceitável no caso concreto dos investigadores porque não ter qualquer enquadramento legal.

Artigo 55º nº3

Tal como referimos, o sistema de avaliação dos investigadores deve observar as menções e as pontuações definidas na LTFP uma vez que não foi ainda estabelecido um regime especial de avaliação no contexto da revisão do ECIC.

Artigo 55º nº4

Esta solução não respeita a periodicidade estabelecida pela LTFP. A observância da periodicidade bienal produz uma alteração obrigatória ao fim de 4 anos de avaliação com a menção de excelente.

Artigo 57º nº1, nº2, nº3 e nº8

Nº1 e 2 - Reiteram-se os comentários efetuados supra quanto às funções de investigação estabelecidas nos termos do artigo 5º do ECIC e à periodicidade da avaliação nos termos estabelecidos na LTFP.

Nº3 - Dado estarmos em presença de uma avaliação *inter pares*, a avaliação deverá ser realizada, preferencialmente, por investigadores, o que pode ser alcançado, com maior facilidade, prevendo-se que os avaliadores podem ser de categoria igual ou superior à do avaliado.

Nº8 - Esta formulação deve ser substituída por outra que remeta para as regras comuns do processo de avaliação, por exemplo: “A avaliação por ponderação curricular observa o disposto no presente regulamento, em tudo o que não esteja, expressamente, previsto no presente artigo e que com esta não seja incompatível.”

Artigo 58º nº3

Esta imposição não é legal, nos termos do código do procedimento administrativo. De acordo com o referido diploma, as notificações eletrónicas só são exigíveis com a expressa concordância do administrado.

Por outro lado, para efeitos de contagem do prazo, a data relevante nas notificações é a da receção. Para que se admita como relevante a data de envio, é necessário estabelecer regras de dilação, uma vez que o notificado não está legalmente obrigado a estar contactável por correio eletrónico a todo o tempo.

Artigo 59º nº3

A norma é vazia e carece de densificação. A Universidade deve indicar que meios alternativos pretende adotar, assumindo o respetivo compromisso de arbitragem e adesão ao CADA.

Informamos ainda do nosso interesse e disponibilidade para agendar uma reunião com o Senhor Reitor com o objetivo de: i) apresentar e discutir a posição aqui vertida e ajudar a encontrar soluções para melhorar o Regulamento de Avaliação de Desempenho do Pessoal Investigador da Universidade de Aveiro; ii) discutir a necessidade de alteração do ECIC para que o estatuto da carreira de investigação possa responder aos desafios do nosso tempo.

Com os melhores cumprimentos,

A DIREÇÃO



Professora Doutora Mariana Gaio Alves
Presidente da Direção