



Sindicato
Nacional
do Ensino
Superior

Exmo. Senhor
Professor Doutor João Falcão e Cunha
Diretor da Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto

N/Refª.:MGA/0144/2022

11-10-2022

Assunto: Proposta de Regulamento de avaliação de desempenho do pessoal de investigação da FEUP, em regime de direito privado

Vem o Sindicato Nacional do Ensino Superior (associação sindical de docentes e investigadores), abreviadamente designado por SNESup, responder à V. comunicação datada de 12 de setembro de 2022 relativa à **Proposta de Regulamento de avaliação de desempenho do pessoal de investigação da FEUP**, em regime de direito privado. Tal como fizemos na reunião presencial, apresentamos primeiro uma nota prévia do posicionamento do SNESup sobre o assunto, seguida dos comentários resultantes da nossa análise do regulamento.

I. NOTA PRÉVIA

A Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto (FEUP) apresenta uma proposta de **avaliação de desempenho do pessoal de investigação da FEUP**, tendo por base o regulamento do pessoal de investigação, de ciência e de tecnologia, em regime de direito privado da Universidade do Porto, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 100, de 22 de maio de 2020.

Do âmbito de aplicação, 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 públicas, cujo processo de avaliação não se inclui no âmbito do regulamento em análise. Admite-se que tal exclusão possa decorrer de uma orientação expressa, no sentido da inexistência/extinção, atual ou futura, de investigadores com vínculo de emprego público na Universidade do Porto em geral e na FEUP em particular. Ora, o SNESup defende que as instituições públicas de ensino superior, incluindo as Universidades Fundação, como a UP, deveriam, por norma, contratar os seus docentes e investigadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas.

A regra instituída quanto à periodicidade da avaliação, anual, em linha com o estabelecido pela Lei Geral dos Trabalhadores em Funções Públicas quanto a essa matéria, afasta-se do estabelecido no Estatuto da Carreira de Investigação Científica (ECIC), que refere de três em três anos, a qual consideramos mais adequada e eficaz para avaliar o desempenho dos investigadores. Mais, a desvalorização do ECIC traduz um enfraquecimento de todo o setor Ensino Superior e Ciência, que contará com a oposição do SNESup.

II. NA ESPECIALIDADE

Artigo 2.º - Objetivos e princípios gerais

Este artigo deveria incluir um novo número, sublinhando que a avaliação de desempenho também é um direito dos trabalhadores, dado que ela tem de ser considerada para efeitos de promoção e progressão nas carreiras dentro de uma categoria.

Artigo 3.º - Regime aplicável

1 - Ao abrigo do artigo 53.º do Regulamento do Pessoal de Investigação, de Ciência e de Tecnologia da Universidade do Porto, o presente regulamento:

” i) estabelece o procedimento para a fixação futura de metas, tetos e intervalos de variação das ponderações dos critérios.”

A redação da alínea i) é controversa e não adequada, pelo que somos da opinião que deve ser reformulada para indicar quais é que são de facto as metas, tetos e intervalos de variação das ponderações dos critérios que estão indicados abaixo. Poderá ainda estabelecer-se um novo número indicando os procedimentos para ajustar essas metas, tetos e intervalos de variação das ponderações dos critérios, sem necessidade de alterar o regulamento, desde que seja sublinhado que esse ajustamento não pode ultrapassar em mais de 10% os valores indicados no presente regulamento.

Note-se que a operacionalização do processo de avaliação de desempenho está dependente da fixação “*das metas, tetos e intervalos de variação das ponderações dos critérios,*”. Portanto, deve ser parte integrante do regulamento e a sua alteração exige um novo regulamento/alteração do regulamento previamente existente com a **obrigação de discussão pública e audição sindical**. Ajustamentos superiores a 10% correspondem a alterações profundas na avaliação, pelo que devem ser evitadas.

Relativamente ao “3 - *Para todos os parâmetros de avaliação, salvo disposição em contrário neste regulamento, serão consideradas as atividades desenvolvidas na FEUP ou em instituições reconhecidas pela FEUP através de protocolos de colaboração, contratos de cedência de recursos humanos ou outra forma explícita de reconhecimento da colaboração, e outras atividades consideradas relevantes pela Direção da FEUP.*”

Temos algumas reservas com a inclusão de “*outras atividades consideradas relevantes pela Direção da FEUP*”, sendo que pensamos ser adequado incluir também a obrigatoriedade de parecer de um órgão colegial como o conselho científico ou o conselho pedagógico.

Artigo 4.º - Periodicidade e modo de avaliação

Relativamente ao número “1 - *A avaliação do pessoal de investigação, de ciência e de tecnologia é feita através de uma avaliação curricular relativa ao desempenho no ano civil transato, decorrendo o respetivo processo nos meses de janeiro a maio do ano seguinte ao período em avaliação.*”

Considerando o tempo necessário para desenvolver um trabalho científico e depois transformar esse trabalho em indicadores efetivos, antecipa-se e prevê-se que possam existir problemas para a avaliação de investigadores no final do seu primeiro ano de contrato. Aliás, a avaliação é problemática para os dois primeiros anos de contrato, pois as fórmulas têm uma componente que consideram também os indicadores dos últimos três anos.

Artigo 5.º - Parâmetros e critérios da vertente investigação

Relativamente à alínea b) “*Critério de coordenação e participação em projetos científicos*”

Se um investigador conseguir um projeto I&D financiado por empresa, mas que não resultou de concurso competitivo apesar da sua contratualização com a FEUP, e se obedecer aos mesmo critérios, deveria ser também contabilizado.

Relativamente à alínea c) *Critério de orientação de estudantes de doutoramento e de investigadores pós-doutorados com bolsas de investigação pós-doutoral (BIPD):*

Deveria ser também incluída a orientação de estudantes de mestrado na Unidade curricular de projeto/estágio, tal como de estagiários de investigação ou assistentes de investigação.

Neste artigo também deveria ser incluída uma nova alínea:

d) Critério de apresentação de candidaturas a projetos científicos e/ou de desenvolvimento tecnológico

A apresentação de candidaturas, como Investigador Principal (PI) ou Co-Investigador Principal (Co-PI) a concursos para seleção de projetos científicos numa base competitiva por fundos públicos, através de agências nacionais ou internacionais ou por empresas, deve ser incluída, pois traduz um trabalho importante do investigador e deve ser incentivado para aumentar a possibilidade de captação de financiamento.

Artigo 6.º - Parâmetros e critérios da vertente de transferência e valorização do conhecimento

b) Critério de extensão universitária relativamente ao ponto ii) *“Participação e coordenação de cursos de formação profissional ou especialização tecnológica dirigidos para as empresas ou para o setor público, que sejam dirigidos a formandos com o grau de licenciado ou superior;”*

Se “participação” significa lecionação, isto deve ficar explícito. Também nos parece desnecessário sublinhar que os ditos cursos se destinem *“a formandos com o grau de licenciado ou superior”*.

Na vertente de transferência e valorização do conhecimento – o foco deve ser a sociedade e, não nos aplece adequado restringir a atuação da formação/cursos a pessoas com grau académico de licenciado ou superior.

Relativamente ao número 2 alínea b) *“Promoção e desenvolvimento de estruturas que incrementem a adoção pela sociedade de conhecimento avançado”*;

Discordamos da palavra “avançado”, pelo que deve ser substituída por “Conhecimento de base científica”.

Artigo 7.º - Parâmetros e critérios da vertente de gestão e comunicação de ciência e tecnologia e outras tarefas

Relativamente a este artigo compete-nos sublinhar o problema dos gestores e comunicação de ciência, ainda que possam ser considerados “falsos investigadores”, foram contratados como investigadores. Portanto, se a FEUP tiver ou vier a ter investigadores com contrato de trabalho focados exclusivamente em atividades de “gestão e comunicação de ciência e tecnologia” deveria incluir neste artigo parâmetros que salvaguardassem todas as tarefas de “gestão e comunicação de ciência”, diversificando de um modo explícito os parâmetros e os critérios de avaliação. Mais, também deveria incluir-se a possibilidade de aumentar a ponderação relativa desta vertente, para que estes trabalhadores não sejam condenados a uma avaliação negativa mesmo que façam um trabalho excepcional.

As atividades de gestão em sindicatos dedicados ao Ensino Superior e Ciência tal como em sociedades científicas nacionais e internacionais também deveriam ser incluídas.

Relativamente à alínea c) *“Ser editor principal de revista com circulação de âmbito internacional, indexada no ISI Web of Science ou no SCOPUS.”*

Compete-nos perguntar porquê nestas e não em outras bases de dados construídas com trabalhos científicos? Note-se que a inclusão de uma dada revista nestas bases é paga, tal como o acesso. Com este aspeto no regulamento de avaliação de desempenho sacrifica-se o conhecimento à força do capital. Note-se que o processo de avaliação de desempenho é conduzido por pares, isto é, por pessoas capazes de avaliar a qualidade e relevância científica de um dado documento/revista científica. Assim, propomos a alteração para

c) Ser editor principal de revista com circulação de âmbito internacional, indexada no ISI Web of Science ou no SCOPUS ou em quaisquer outras bases de reconhecido mérito.

Relativamente ao número 2- *“Do ponto de vista qualitativo, quando aplicável, a vertente é avaliada tendo em consideração”*, em particular ao disposto na alínea b) *“O âmbito do cargo, o universo de atuação e os resultados obtidos*

pelo investigador no exercício das funções assim como o cumprimento dos objetivos, a capacidade de liderança, a eficácia, a integridade, a dedicação e a inovação no desempenho das funções.” temos que alertar para a dificuldade de consolidar de um modo objetivo e equitativo a todos os investigadores, independentemente da categoria ,uma justificação que permita distinguir os investigadores em função do seu desempenho, por exemplo “... *a capacidade de liderança, a eficácia, a integridade, a dedicação ...*”. Entendemos que, pelo menos, a integridade e a dedicação devem ser retirados.

Artigo 8.º - Parâmetros e critérios da vertente de docência e formação

Nota: Devem evitar incluir parâmetros que são exclusivos dos conteúdos funcionais previstos para os docentes no estatuto da carreira.

Relativamente à alínea c) ii) “Número de dissertações de mestrado orientadas ou coorientadas que tenham sido concluídas no período em avaliação”.

Deveriam ser contabilizadas as orientações efetivas e não apenas as que tiveram sucesso. O investigador não pode ser penalizado pelo insucesso do estudante.

Relativamente ao número 2, alínea d, “ii) Criação ou reforço de infraestruturas laboratoriais de natureza experimental e/ou computacional de apoio ao ensino”

Propomos que este aspeto seja objeto de análise, pois as questões relativas às infraestruturas são, por norma, da responsabilidade da instituição e não dos trabalhadores.

Secção II - Fórmulas de cálculo e tabelas de pontos

Relativamente a esta secção, chamamos a atenção que o formalismo matemático usado pode ser muito penalizador para investigadores que no momento da avaliação tenham apenas um ou dois anos de contrato com a FEUP. Em ciência, um ano de trabalho não é suficiente para executar planos experimentais e obter indicadores de realização científica, como sejam as publicações. Note-se que para estes investigadores poderá fazer sentido prever uma avaliação qualitativa, perante a análise de um relatório detalhado das tarefas/investigação realizada. Se esta possibilidade ou uma equivalente não estiver prevista, a conceção do formalismo matemático tem de ser alterado e restringir para todos os investigadores os indicadores relativos ao trabalho efetuado no ano da avaliação, excluindo assim os indicadores que vem dos anos anteriores (até três anos).

Artigo 24.º Avaliação qualitativa

Somos da opinião que a avaliação qualitativa só deveria ser usada para aumentar a pontuação obtida na avaliação quantitativa. Assim propomos a remoção da alínea c do número 1, ou seja, “*c) Inferior a 1 e maior ou igual a 0,75, quando a informação extraída dos parâmetros relativos à avaliação qualitativa revela um desempenho inferior àquele que a avaliação quantitativa dessa mesma vertente indica.*”

Utilizar a avaliação qualitativa para baixar a classificação tem um potencial de litigância muito elevado que deve ser evitado para que o Avaliador não se transforme em avaliado.

Capítulo III - Do processo e dos resultados

Artigo 27.º Avaliadores

O número 1 (transcrito a seguir) deve ser reformulado “*1 - Os avaliadores dos investigadores de carreira devem ser sempre superiores funcionais dos avaliados e de categoria superior à dos avaliados ou, pelo menos, igual*”.

Note-se que a avaliação de desempenho deve ser efetuada por pares, pelo que sempre que possível devem ser investigadores a avaliar investigadores. Concordamos que na ausência de investigadores possam ser professores nomeados como avaliadores e também concordamos em que o Avaliador deve ter categoria igual ou superior ao avaliado.

Artigo 32.º - Efeitos da avaliação

“ ...

Poderá ser aberto processo de inquérito:

- a) No caso dos investigadores de carreira após avaliação negativa durante o período de seis anos;
- b) No caso do pessoal contratado a termo, após avaliação negativa no ano avaliado.”

Sublinhamos que o texto acima poder ser considerada uma discriminação negativa explícita dos investigadores com contrato de trabalho a termo, isto é, dos trabalhadores mais precários.

Com os melhores cumprimentos,

A Presidente da Direção



Prof^a. Doutora Mariana Gaio Alves