

## Projeto de Regulamento de Avaliação do Desempenho dos Docentes da Universidade do Minho

### Parecer do Sindicato dos Professores do Norte

#### Do processo de alteração

Antes de tudo, cumpre registar que a comunidade académica parece apenas ter oportunidade de se pronunciar quando o processo de alteração do regulamento de avaliação está praticamente concluído.

Passados mais de 10 anos de implementação deste sistema, não teria sido desejável, oportuno e denunciador de real vontade de reflexão e transparência auscultar os docentes e os seus representantes antes de redigir as alterações? Apresentado como está o modelo, haveria algum modo de agora incluir alterações mais profundas ou mesmo estruturais?

Que avaliação foi feita da aplicação do regulamento anterior? Foram os docentes envolvidos neste processo? Na verdade, só um processo de revisão participado, que verdadeiramente auscultasse e discutisse modelos de avaliação poderia contribuir para que este modelo não fosse visto como um instrumento de controlo e punição, mas antes ajudasse docentes, departamentos e unidades orgânicas a refletirem sobre os seus percursos.

Adicionalmente, consideramos que as audições das associações sindicais seriam mais profícuas se realizadas em reunião, presencialmente, e não neste formato, que (se considerarmos efeitos de anteriores pareceres), parece não servirem para mais que cumprimento de formalismos legais.

#### Da avaliação do desempenho e o modelo escolhido

*“A avaliação de desempenho tem como objetivo principal a valorização do desempenho dos docentes e a melhoria contínua da sua atividade, em cumprimento da missão e objetivos da Universidade”*

*(Artigo 2.º, Objetivo e princípios gerais)*

Que reflexão foi feita sobre o impacto da avaliação do desempenho dos docentes (ADD) e sobre o modelo de avaliação que tem sido aplicado, no cumprimento dos seus objetivos? Sente a comunidade que está a ser cumprido o objetivo de *valorização do desempenho dos docentes*? Regista-se de facto *“a melhoria contínua da sua atividade”*? Em que tem contribuído a ADD para o *“cumprimento da missão e objetivos da Universidade”*?

Quando se fala de avaliação, importa ter presente que os docentes do ensino superior são avaliados globalmente ao longo da sua carreira, designadamente para a contratação por tempo indeterminado e nos vários concursos a que se sujeitam. Por outro lado, a deteção

de docentes que não cumprem com as suas funções deve ser realizada com uma avaliação que tenha um carácter globalizante e que não se limite a uma mera listagem de artigos, de atividades docentes, de gestão ou de extensão, mas que tenha em consideração o modo como o docente se enquadrou nas atividades da instituição, bem como as condições de trabalho de que dispôs no período em avaliação.

Carregada de boas intenções preambulares que prometem a melhoria do sistema e a valorização dos docentes, esta ADD foi e continua a ser, na realidade, um mecanismo comandado pela intenção governamental de reduzir custos com os docentes e manipular as regras de progressão na carreira sem alterar legalmente o sistema retributivo dos docentes (que na realidade não foi revogado) e que estipula que a duração de cada escalão é de 3 anos. Entre os congelamentos e a introdução da ADD, a última vez que este prazo de 3 anos foi respeitado terá sido em 2005.

Como é possível verificar por todos os documentos produzidos pelo SPN, desde 2010, sobre os regulamentos de avaliação, sempre considerámos que, e passamos a citar, **“a avaliação de desempenho introduz um sistema de gestão das progressões nas carreiras e de contenção do financiamento do ensino superior público, limitando as progressões de escalão remuneratório”**. De facto, na prática, a maioria dos docentes não tem progredido no escalão remuneratório por via da avaliação do desempenho e continuará a ver essa progressão adiada até haver disponibilidade financeira para tal.

Em suma, estes regulamentos não só não têm servido de orientação para os docentes nem para a melhoria do sistema como, na prática, são frequentemente vistos como instrumentos de controlo e punição, contribuindo para a erosão das relações entre colegas promover o desânimo e, por fim, piorar o sistema que objetivamente não melhorou.

### **Comentários específicos:**

No que respeita ao Projeto de Regulamento de Avaliação do Desempenho dos Docentes da Universidade do Minho, e em conformidade com as posições expostas, salientam-se as seguintes disposições que o SPN considera deverem ser objeto de ponderação e reformulação:

1. No que se refere ao Art.º 7º, entende o SPN que é positiva a inclusão dos resultados de inquéritos de avaliação pedagógica cuja validação institucional tenha em consideração as condicionantes da recolha de informação, nomeadamente, taxas de resposta, unilateralidade dessa informação recolhida; assim, é necessário prever a apreciação, e o contraditório, dos docentes relativamente aos resultados desses inquéritos.
2. O SPN é favorável à alteração do número 3 do artigo 12º, por nos parecer poder dar garantias de maior imparcialidade do Conselho.

3. No que se refere ao Art.º 17º, é necessário esclarecer em que consiste o processo de harmonização a ter lugar em cada UOEI, em que as regras ou princípios se baseará e quem as elabora, discute, aprova. Deverá ser estabelecida a necessidade de participação dos avaliados na discussão dessas mesmas regras, em reunião convocada para o efeito pela entidade que as elabore, aprove e publicite (cf. artº 17, alínea 1) do RAD-UM).
4. Ainda sobre o Art.º 17º, também é entendimento do SPN que, nos casos em que as propostas de avaliação forem alteradas no momento de harmonização, deve ser previsto que os avaliadores proponentes possam recorrer ou requerer a revisão da alteração ainda antes da comunicação aos avaliados.
5. O RAD-UM deve prever a participação dos avaliados na discussão das propostas de regulamento das UOEI, bem como das propostas dos parâmetros, critérios, grelhas ou outros instrumentos de avaliação, nomeadamente em reuniões promovidas para o efeito pelas entidades responsáveis pela sua elaboração e aprovação. Igualmente se considera indispensável a representação dos avaliados nas Comissões de Avaliação das Instituições por eleição para uma eventual Comissão Paritária e por delegação sindical representativa. Uma Comissão Paritária, composta por docentes eleitos diretamente de cada Unidade Orgânica permitirá aumentar a transparência e equidade no processo de avaliação.
6. No que respeita ao Art.º 23º, pontos 8 e 9, que determina que as alterações do posicionamento remuneratório têm em consideração o total de pontos acumulados, obtidos na mesma posição remuneratória, reiniciando-se a respetiva contagem quando ocorrer uma alteração de posicionamento, mesmo que essa alteração resulte da obtenção do título de agregado ou de mudança de categoria em virtude de concurso, entende o SPN que, em primeiro lugar, a carreira de docente do ensino superior é uma carreira pluricategorial especial e, nesse sentido, diferente das carreiras gerais da função pública, onde a contagem de pontos para transição de escalão se baseia nos pontos acumulados no escalão anterior e não há transição de categoria. Ora, não é o que acontece no caso do ensino superior, onde há, desejavelmente, alteração de categoria e as funções dos professores mantêm, em qualquer categoria, as exigências de avaliação nas diversas componentes de investigação, de ensino, de prestação de serviços à comunidade e de gestão. Mais gritante é mesmo a situação da obtenção do título de agregado, que nem é uma nova categoria na carreira. A transição entre categorias resulta do esforço e mérito de cada docente em função da eventual abertura de lugares; como é do conhecimento geral, os constrangimentos financeiros determinaram, na prática, o congelamento de concursos e, por essa razão, muitos docentes ficaram na mesma categoria, não porque não tivessem mérito para ocupar a

categoria superior, mas somente porque a IES não abria lugares. Estes docentes dedicaram-se com afinco à sua carreira, sendo o seu desempenho atestado pelas menções qualitativas superiores.

Adicionalmente, o sistema não permite que um professor faça a gestão dos momentos de promoção e progressão para evitar desperdiçar pontos. Transitando de categoria, ou obtendo a agregação, é da mais elementar justiça que transitem para a nova categoria carreando os pontos que atestam a sua dedicação. Só desta forma não se gerarão injustas ultrapassagens quando um docente transita próximo do fim do período de 6 anos de excelente e outro que transita após o término do período de 6 anos.

Acresce ainda que as carreiras especiais não estão sujeitas às mesmas regras das carreiras gerais, e não se pode ir buscar ao regime especial só o que interessa à gestão economicista. Já bastam as normas dos atuais estatutos de carreira que impedem o normal desenvolvimento da carreira previsto no DL 408/99, onde os escalões são definidos por módulos temporais (como aliás acontecem também nas carreiras dos docentes do ensino não superior).

Num quadro em que as mudanças de escalão continuam cingidas aos 6 excelentes, como em mais nenhuma carreira de que tenhamos conhecimento, e onde não se ouve falar em qualquer “acelerador” de progressões, arriscamos dizer que qualquer docente aceitaria as regras das carreiras gerais “de cruz”.

Ainda assim é de referir que, nas carreiras gerais, os pontos até ao fim do congelamento são transportáveis, relevando para futuras alterações de posição remuneratória; o mesmo acontece no “acelerador” de progressões em curso” e, segundo a comunicação social, o SIADAP está a ser revisto, estando previsto o fim das “perdas de pontos” nas carreiras gerais.

Pelas razões expostas, o SPN entende que esta alínea deve ser eliminada na sua redação atual ou reformulada no sentido de afirmar que a alteração da posição remuneratória não elimina os pontos acumulados.

7. Parece ficar algo por esclarecer relativamente aos artigos 24º e 25º. É natural que as regras sejam as previstas no regulamento anterior, porque a lei assim o obriga: não se pode alterar as normas retroativamente. Adicionalmente, preocupa-nos a expressão “sem prejuízo das avaliações de desempenho que tenham sido já realizadas ao abrigo do modelo de avaliação e regras aprovadas por regulamento específico da avaliação de desempenho da Unidade Orgânica “ – que quer isto dizer? Houve avaliações que não respeitavam as ditas regras? E quer isto também dizer que há avaliações desses períodos por fazer?

Ainda relativamente aos artigos 24º e 25º, entende o SPN poder não ser adequado juntar todas as avaliações até 2023 nos mesmos artigos, pois as regras das avaliações de 2004 a 2010 estão sujeitas a regras específicas, que deviam ficar claras neste articulado e não apenas por remissão. Não fica claro, desta nova redação, se houve avaliações deste período que não foram realizadas, ou se o problema está “apenas” na aplicação dos seus efeitos.

O SPN teve conhecimento que a UM, inexplicavelmente, não terá ainda aplicado os efeitos decorrentes da lei para a avaliação dos anos 2004-2009. A haver avaliações em falta, o SPN considera que o RAD-UM deve estabelecer que: (i) os parâmetros e critérios orientadores dessa avaliação estejam obrigatoriamente em conformidade com os padrões de desempenho adotados no período considerado em cada (sub)-UOEI e (ii) sejam discutidos com todos os docentes, em reunião promovida pela entidade responsável pela sua elaboração e aprovação, minimizando dessa forma eventuais consequências prejudiciais decorrentes da não observação do disposto na alínea c) do nº 2 do artº 2º do Projeto de RAD-UM (Transparência, assegurando designadamente a utilização de parâmetros e instrumentos de avaliação do desempenho atempadamente conhecidos por avaliadores e avaliados).

8. No que respeita ao Art.º 28, entende o SPN que o RAD-UM deve determinar que sejam comunicados a todos os avaliados, ao nível de cada unidade ou subunidade orgânica, os resultados da avaliação dos docentes com classificações de excelente e muito bom/relevante, por constituírem aquelas com impacto que ultrapassa a esfera individual de cada docente, na medida em que implicam a gestão institucional de dotações orçamentais específicas com reflexo, portanto, sobre todos os docentes.

Mais considera o SPN que o dever de transparência na aplicação dos dinheiros públicos exige tal procedimento, que também contribui para a transparência da avaliação.

Entende ainda o SPN que no final de cada ciclo de avaliação devam ser promovidas, em cada UO, discussões sobre os resultados das avaliações e o seu significado para a melhoria de desempenho dos docentes, nomeadamente tendo em consideração as diferentes categorias de docentes.

9. Considera ainda o SPN que o RAD-UM deve expressamente:
- (i) consagrar a adequação da avaliação às funções das diferentes categorias, de forma a que as oportunidades de acesso às classificações máximas sejam independentes da categoria;
  - (ii) salvaguardar a recusa de um avaliador por parte do avaliado, nomeadamente em caso de suspeição de falta de isenção e retidão.

3 de janeiro de 2024

Departamento do Ensino Superior  
**Sindicato dos Professores do Norte**