



Regulamentação de Bolonha Um processo a contra-relógio...

FENPROF exige estabilidade profissional
e promoção do emprego científico



Propriedade, Redacção e Administração
Federação Nacional dos Professores
Rua Fialho de Almeida, 3
1070-128 LISBOA
Tels.: 213819190 – Fax: 213819198
Email: sup@spgl.pt
Home page: www.fenprof.pt/superior

Director: Paulo Sucena

Departamento de Ensino Superior:
João Cunha Serra ■ Mário Carvalho
Nuno Rilo ■ Manuela Esteves

Coordenação: José Paulo Oliveira

Colaboração: Inês Carvalho, Paula Velasquez e Elvira Nereu

Paginação e Grafismo: Mário Rui

Composição: Idalina Martins e Lina Reis

Fotografia: Jorge Caria

Impressão: Sogapal
Tiragem média: 3 500 ex.
Depósito Legal: 3062/88

MEMBROS DA



SINDICATO DOS PROFESSORES DA GRANDE LISBOA
R. Fialho de Almeida, 3 - 1070-128 Lisboa
Tel.: 213819100 - Fax: 213819199
Email: sup@spgl.pt
Home page: www.spgl.pt

SINDICATO DOS PROFESSORES DO NORTE
Edif. Cristal Park
R. D. Manuel II, 51-3º - 4050-345 Porto
Tel.: 226070500 - Fax: 226070595
Email: geral@spn.pt
Home page: www.spn.pt

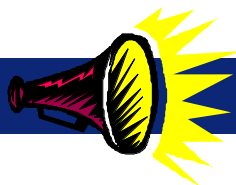
SINDICATO DOS PROFESSORES DA REGIÃO CENTRO
R. Lourenço Almeida de Azevedo, 20
3000-250 Coimbra
Tel.: 239851660 - Fax: 239851666
Email: sprc@mail.telepac.pt
Home page: www.sprc.pt

SINDICATO DOS PROFESSORES DA ZONA SUL
Av. Condes de Vil' Alva, 257
7000-868 Évora
Tel.: 266758270 - Fax: 266758274
Email: spzs.evora@mail.telepac.pt

SINDICATO DOS PROFESSORES DA REGIÃO AÇORES
R. João Francisco de Sousa, 46
9500-187 Ponta Delgada - S. Miguel
Tel.: 296205960 - Fax: 296629498

SINDICATO DOS PROFESSORES DA MADEIRA
Edifício Elias Garcia, R. Elias Garcia,
Bloco V-1ªA - 9054-525 Funchal
Tel.: 291206360 - Fax: 291206369
Email: spm@netmadeira.com
Home page: members.netmadeira.com/spm/spm

SINDICATO DOS PROFESSORES NO ESTRANGEIRO
Sede Social: Rua Fialho de Almeida, 3
1070-128 Lisboa
Tel.: 213833737 - Fax: 213865096



SUMÁRIO

- Posição da FENPROF
A propósito do Anteprojecto
de Dec-Lei dos graus
académicos e diplomas** **4**
- Os ditames do mercado...
Não à Directiva
Bolkestein** **5**
- Bolsa de Emprego
Presidente do IPP
compromete-se
a reformular projecto** **6**
- Universidades:
pelo fomento do emprego
científico com direitos
Pelo desbloqueamento
das promoções** **7**
- Politécnicos:
pela estabilidade
do corpo docente
Pelo aumento
da relevância social
das instituições** **10**
- Carta da FENPROF
ao Ministro Mariano Gago
Proposta de realização
de reuniões
técnicas** **12**
- 
- Encontro Nacional
de Leitores
das Universidades
Instabilidade no limite
(Reportagem de
José Paulo Oliveira)** **15**
- Linhas programáticas
Estatuto da Carreira
dos professores
e investigadores
universitários
(Opinião de
Carlos Mota Soares)** **16**
- Proposta de processo
a adoptar
Avaliação de oponentes
admitidos a concursos
para professores associados
e catedráticos
(Opinião de
Carlos Bana e Costa)** **20**
- Educação, formação,
emprego
As estatísticas
da OCDE** **24**
- Manifestação nacional
da Administração Pública
"Um bom sinal
de determinação!"** **11**
- 

**João Cunha Serra**

Quem muito se agacha...

O Governo, no seu afã de reduzir a despesa pública, tem vindo a cortar nos orçamentos de funcionamento de muitas instituições do ensino superior, usando o pretexto da diminuição do número de alunos, devida ao efeito combinado da redução demográfica, da entrada em vigor da nota mínima de 9,5 nas provas específicas e da demora no aumento do sucesso escolar no secundário.

Este problema tem afectado muitas escolas, sobretudo no Politécnico, mas também no Universitário, e está a provocar iniciativas de redução e de flexibilização das despesas com o pessoal docente, não renovando contratos; convertendo ilegalmente contratos não renovados em novos contratos com a duração de um ano ou menor; evitando os contratos a tempo integral, para impedir a opção pela dedicação exclusiva; contratando docentes a recibo verde, etc. Em todo este processo as vítimas têm sido sempre os docentes com vínculos precários (75% no Politécnico e 25 % no Universitário, contando neste caso, apenas os convidados). Perante a alarmista ameaça de cativação de 7,5% dos orçamentos vinda do gabinete de gestão financeira do MCTES, que não se concretizou devido aos imediatos protestos de muitas instituições, numa escola do Politécnico chegou-se ao ponto de pedir a docentes a rescisão voluntária dos seus contratos para, de seguida, assinarem outros com vencimentos inferiores, alegadamente para evitar o despedimento de docentes.

Este movimento de aceitação passiva de restrições que vão sendo impostas não é tolerável. Por um lado, porque é preciso fazer sentir com firmeza ao Governo que as escolas, para aplicação das reformas necessárias, em particular daquelas que exigem a criação de iniciativas de captação de novos públicos, precisam de uma ambiente de estabilidade, o que exige a garantia de que num período razoável, ainda que limitado, os orçamentos não serão reduzidos, de forma a que seja possível contar com todos – e todos não são demais – para o projecto e para a concretização de novas iniciativas no campo do ensino, da investigação, do desenvolvimento e da inovação. Por outro lado porque a assunção por responsáveis de instituições de uma atitude derrotista ou "mais papista do que o Papa", apenas encorajará o poder político a aprovar medidas ainda mais restritivas que afectarão gravemente, não apenas o emprego de muitos dos docentes, como as condições necessárias ao desenvolvimento do país e à superação da actual crise. Uma coisa é haver alguma compreensão pelas dificuldades que o país atravessa, outra coisa é deixar transparecer a ideia de que tudo se aceita. É caso para dizer como o nosso povo: "Quem muito se agacha ...".



Posição da FENPROF

A propósito do Anteprojecto de Decreto-Lei dos graus académicos e diplomas do ensino superior

Dada a importância do tema para o futuro do Ensino Superior em Portugal, a FENPROF lamenta o curto prazo dado para a apresentação de pareceres sobre este Anteprojecto, peça fundamental para a aplicação do Processo de Bolonha, sublinha uma nota divulgada recentemente pelo Secretariado Nacional da FENPROF

A FENPROF identifica e caracteriza assim os objectivos fundamentais para a aplicação do Processo de Bolonha no nosso país, que correspondem a preocupações há muito manifestadas por esta Federação:

- O aumento da qualidade e da relevância social das formações, e o crescimento da qualificação dos jovens e da população activa;
- A promoção do sucesso escolar e educativo, e a redução do abandono escolar;
- O reforço, ou pelo menos a não diminuição, da responsabilidade do

Estado pelo financiamento do Ensino Superior Público, em particular, a não exigência aos estudantes e às suas famílias, em todos os novos mestrados, de propinas de valor mais elevado do que as que se encontram em vigor para as actuais licenciaturas;

- O eficaz aproveitamento da totalidade das capacidades instaladas em meios materiais e humanos qualificados no Ensino Superior Público e a promoção do emprego científico e tecnológico.

Quanto à maioria destes objectivos, a FENPROF mantém a opinião de que, para além de produzir legislação, seria essencial que fossem criadas condições nas instituições para uma eficaz intervenção profissional daqueles que irão aplicar o Processo de Bolonha no terreno – os docentes –, o que implicaria uma acção prática do MCTES e das instituições no sentido:

- da melhoria do conhecimento dos corpos docentes sobre os objectivos do processo, da sua participação activa na aplicação das reformas e de um apoio efectivo ao desenvolvimento das competências pedagógicas necessárias para a aplicação adequada e não burocrática do novo sistema de créditos (ECTS) e da nova abordagem, centrada no aluno, que lhe subjaz;
- do aumento dos rácios professor/ aluno, de forma adaptada ao novo sistema pedagógico, com a consideração das tutorias explicitamente nas cargas lectivas dos docentes;

- do necessário apoio financeiro do Estado que permitisse que a adequação das formações e o desenvolvimento de iniciativas de aprendizagem ao longo da vida se pudesse realizar, nas instituições, num clima de estabilidade, com a garantia de que a aplicação do Processo de Bolonha não iria ser realizada para aumentar a desresponsabilização do Estado pelo financiamento do Ensino Superior Público.

A FENPROF constata que nenhuma destas condições se está a verificar, o que aumenta os receios de que a aplicação do processo vai ser, em muitos casos, cosmética e que não vai atingir os objectivos que seria importante alcançar e que poderiam ser conseguidos com uma acção governativa mais consequente.

Em particular, a FENPROF entende que é muito negativo:

- que não tenha sido, afinal, constituído o grupo de missão para promover uma correcta aplicação do Processo de Bolonha nas instituições;
- que se acentue a instabilidade em muitas escolas do Politécnico e em algumas Universidades, devido aos cortes orçamentais sofridos e às perspectivas de novos cortes no futuro, que têm provocado uma crescente insegurança de emprego e o despedimento de muitos docentes contratados a prazo, por ausência de oportunidades de passagem ao quadro;
- que esta situação de incerteza



Assegurar uma janela aberta para o futuro – a FENPROF reafirma a necessidade de o Governo e o MCTES criarem as bases materiais – e não apenas as legislativas – necessárias para que a aplicação do Processo de Bolonha não venha a revelar-se uma oportunidade perdida que acabe por colocar o nosso País em grande desvantagem face aos países de União Europeia

quanto ao futuro de instituições e de docentes esteja a impossibilitar o clima de serenidade necessário à consolidação e ao desenvolvimento dos projectos indispensáveis à viabilização das instituições e ao pleno aproveitamento das capacidades instaladas em recursos humanos qualificados em benefício do desenvolvimento do país;

- Não deixando de considerar existirem aspectos positivos no anteprojecto, a FENPROF receia que as muitas indefinições quanto a formulações que têm a ver com exigências de qualidade permitam interpretações e aplicações que mantenham as actuais situações de carência em corpos docentes próprios e adequadamente qualificados, e de actividade real de investigação, condição para atribuição de doutoramentos;

- A FENPROF reafirma, finalmente, a necessidade de o Governo e o MCTES criarem as bases materiais – e não apenas as legislativas – necessárias para que a aplicação do Processo de Bolonha não venha a revelar-se uma oportunidade perdida que acabe por colocar o nosso país em grande desvantagem face aos países de UE, realizando-se assim o objectivo, indicado por um relatório de um grupo de trabalho da Comissão Europeia, de remeter o nosso país para um papel secundário e desvalorizado no âmbito do futuro Espaço Europeu do Ensino Superior. ■

Não à Directiva Bolkestein

No fecho desta edição do JF/Sup, a CGTP-IN enviou uma carta ao Primeiro Ministro, aos parlamentares europeus (individualmente) e aos dirigentes máximos dos vários partidos portugueses com assento parlamentar, expressando a sua posição relativamente à Directiva dos Serviços no Mercado Interno, mais conhecida como Directiva Bolkestein. Nesse documento, a Central “manifesta, uma vez mais, o seu profundo desacordo em relação à Directiva que, mesmo após a análise a que foi submetida na Comissão do Mercado Interno do Parlamento Europeu, continua a incorporar os aspectos mais controversos e gravosos deste projecto”.

“A CGTP-IN entende que este projecto de Directiva não é reformulável, dada a sua filosofia se submeter no essencial aos ditames do mercado, procurando estimular a concorrência à custa dos direitos dos trabalhadores. É o caso da insistência na denominação e no conceito do país de origem. No nosso entender, o exercício de qualquer actividade de serviços deverá ser regulamentada pelo direito do país onde o serviço é fornecido, ou executado, recusando em absoluto o princípio do país de origem”, lê-se noutra passagem.

A Intersindical lembra que “a U.E., segundo números publicados pela Comissão, é líder mundial no comércio de serviços. Os Estados Membros que mais contribuem para esse resultado neste mercado, demonstram que a sua elevada competitividade é alcançada na base: de uma concorrência estimulada por normas estritas e estáveis; graças à inovação e produtividade, em normas laborais livremente negociadas e não em baixos custos e serviços de má qualidade.”

Assim, “esta proposta de Directiva, se aprovada, seria negativa para a economia europeia, para os direitos sociais e colocaria em confronto os trabalhadores dos antigos países da U.E. (a 15) com os dos novos Estados Membros, em consequência do dumping social que o princípio de país de origem consagra e estimula.”

“Em vez de promover o nivelamento por cima e a coesão económica e social, em vez de contribuir para a elevação global das normas sociais, esta proposta viria provocar um nivelamento por baixo, onde todos serão perdedores. É por isso que a CGTP-IN entende que esta proposta deve ser abandonada.

E também porque a sua aprovação teria por efeito impedir um real controlo das empresas e de dificultar a luta contra a fraude e os abusos no que respeita à livre circulação e o destacamento de trabalhadores”, observa a Central na carta enviada aos responsáveis políticos.

Para a CGTP-IN “o destacamento de trabalhadores é parte integrante da livre circulação e a Directiva de destacamento, em vigor, pretende estabelecer a equidade, ou igualdade de tratamento aos que se deslocam”, declarando mais adiante:

“Não se trata só de uma questão de direitos dos trabalhadores, o que, desde logo, justifica que a Directiva de destacamento de trabalhadores fique fora do âmbito de aplicação desta proposta, mas também duma questão de profundo carácter político, que tem que ver com a correcta aplicação do Tratado de Roma. O princípio elementar da coesão, pilar fundamental do Tratado, é o princípio da igualdade e não discriminação nos locais de trabalho. Ora este princípio da igualdade é subvertido pela proposta de Directiva, o que, por si só, justifica a sua recusa. Mas a coesão económica, social e territorial do conjunto dos países da U.E. é ainda posta em causa pela proposta “Bolkestein”, ao considerar os serviços públicos como uma simples mercadoria sujeita à livre concorrência. Para os trabalhadores europeus, a existência e funcionamento de serviços públicos eficazes, contribuindo objectivamente para o desenvolvimento das regiões, para a redução das desigualdades e ao assegurarem as funções sociais do Estado, adquirem um papel decisivo para o desenvolvimento económico e social.”

“Ao incluir, no campo de aplicação da Directiva, os serviços de interesse económico geral (SIEG), a proposta de Directiva está a expor às leis do mercado, mercantilizando-as, áreas sensíveis e estratégicas como a saúde, a cultura, a educação, a água e muitos outros, diminuindo e fragilizando a prestação de serviços essenciais à população, que só o Estado está em condições de garantir.”, conclui a CGTP-IN na nota divulgada a 14 de Fevereiro, dia da euro-manifestação sindical em Estrasburgo, na qual participaram representantes dos trabalhadores portugueses.

JPO



"Bolsa de Emprego"

Presidente do IPP compromete-se a reformular projecto

Em resolução aprovada num corrido plenário realizado no passado dia 25 de Janeiro, os docentes do Instituto Politécnico do Porto (IPP) manifestaram "a sua concordância com os princípios da ampla publicitação das necessidades de recrutamento e da transparência dos processos de selecção que privilegiem os mais competentes e qualificados, expressos na Resolução CG-04/2005 do Conselho Geral do Instituto, defendendo que tais princípios devem também ser extensivos ao pessoal não docente". A reunião, com 260 participantes, foi convocada pelo Sindicato dos Professores do Norte (SPN) e teve como objectivo central a análise da proposta de regulamento relativa ao "Recrutamento de Pessoal Especialmente Contratado – Bolsa de Emprego".

Posteriormente, o SPN esteve reunido com o Presidente do IPP, tendo sido abordada aquela proposta de regulamento. "Esta análise, que foi feita no âmbito de um quadro mais geral da situação, serviu para trocar pontos de vista sobre os desafios que se estão a colocar

a todo o sistema de ensino superior e sobre possíveis consequências para a estabilidade profissional e o desenvolvimento das carreiras dos seus docentes", refere uma nota divulgada pelo Sindicato após o encontro com o responsável do IPP. Nessa tomada de posição (31/01/2006), assinada pelo dirigente sindical Mário Carvalho, destacam-se oito breves apontamentos:

1. O Presidente do IPP, cujas preocupações dominantes são a transparência dos processos de recrutamento e de selecção, vai reformular o projecto com base nos pareceres e comentários apresentados.

2. A renovação de contrato de actuais docentes, em todos os casos que não envolvam mudança de categoria e de regime (100% ou tempo parcial) não serão sujeitas à bolsa de emprego.

3. As renovações, não sendo um procedimento automático, têm de ser feitas com critério e fundamentadas.

4. Nas propostas de renovação deve constar sempre um plano de trabalho para o período subsequente (Exemplos: fazer um mestrado ou doutoramento, ou

ainda participar em actividades de investigação e desenvolvimento, de prestação de serviços, de extensão ou de natureza pedagógica no âmbito da Escola).

5. Alterações da percentagem de um contrato a tempo parcial decorrentes de acertos referentes à distribuição de serviço docente também não estão sujeitas à bolsa de emprego, desde que tal não corresponda a atribuição de serviço em nova disciplina.

6. Todas as novas contratações são sujeitas à bolsa de emprego.

7. As vulgarmente designadas "promoções" (por exemplo, as poucas passagens de equiparado a assistente a equiparado a adjunto) seriam sujeitas a bolsa de emprego.

8. O documento reformulado será apresentado dentro de um prazo de uma semana.

O SPN esclarece que estes pontos acordados são "globalmente positivos" e "traduzem um salto qualitativo importante da proposta". O Sindicato "apenas exprimiu apenas a sua incompreensão perante o ponto 7, que em termos práticos parece corresponder a dizer que não haverá mais "promoções". Considera também que, mais uma vez, se provou que uma forte mobilização e união (tão raras no superior...) dão frutos, e que a participação na actividade sindical no sector é útil para os docentes como profissionais e também útil para as instituições.

Já noutra nota informativa posterior, o SPN comenta que "a necessidade que o Presidente do IPP sentiu de produzir um documento de 11 páginas com alguns esclarecimentos sobre o projecto de despacho relativo à "Bolsa de Emprego" é a prova de que um amplo debate é preciso", pelo que o Sindicato tudo fará para continuar a mobilizar e a manter informados os docentes do IPP. ■

Episódios de censura na era da Sociedade da Informação...

Alguns órgãos de gestão de Escolas do Ensino Superior Público parecem continuar a ter uma interpretação muito própria do direito à informação, assim como da possibilidade da utilização da rede de computadores para a concretização desse direito.

Disso é exemplo a Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Felgueiras, cuja directora se recusou a divulgar, ou fornecer os elementos necessários para o fazer, a nota do Sindicato dos Professores do Norte sobre o esclarecimento emitido pelo presidente do Instituto Politécnico do Porto acerca da constituição de uma bolsa de emprego. Não é certamente com atitudes destas que se promove um são ambiente de debate em torno de questões maiores e que directamente dizem respeito aos docentes do IPP.

Mário Carvalho

Pelo fomento do emprego científico com direitos

Pelo desbloqueamento das promoções

"A concretização legislativa do direito constitucional dos docentes do ensino superior e dos investigadores ao subsídio de desemprego" é, como direito básico, a primeira das reivindicações em destaque no documento aprovado pelos docentes universitários da Grande Lisboa reunidos recentemente na Faculdade de Ciências. Para um naipe de matérias fundamentais como o aumento da eficácia dos recursos humanos; a renovação dos corpos docentes e a promoção de emprego científico; quadros e vínculos laborais; concursos e provas, são apresentadas propostas objectivas neste documento entretanto enviado ao ministro Mariano Gago

Numa perspectiva de abertura, o mais rapidamente possível, de um processo negocial com o Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior, sobre matérias da situação profissional dos docentes do ensino superior e dos investigadores,

Tendo, fundamentalmente, em consideração:

a) Que os corpos docentes das universidades, terminado o período de expansão continuada da procura por candidatos à formação inicial, atravessam um momento caracterizado por uma considerável estagnação, com dificuldades crescentes de renovação e de mobilidade, e com um forte bloqueamento das promoções, afectando, em particular, as instituições que mais se têm desenvolvido;

b) Que, ao mesmo tempo, o desenvolvimento do ensino superior, no que se refere ao papel acrescido que pode desempenhar na qualificação da população activa e nos esforços para a promoção da inovação, em prol da competitividade da economia e do progresso social, exige a tomada de medidas viradas para tirar o máximo partido do factor recursos humanos, em particular no que respeita a docentes e a investigadores, quer no que concerne à definição política de orientações e prioridades e ao enquadramento institucional, quer quanto a incentivos, motivação e adequada recompensa dos bons desempenhos;

c) Que o regime de dedicação exclusiva deve, a este respeito, ser reforçado e valorizado como regime normal de exercício de funções docentes no ensino superior e na investigação científica, bem como na inovação tecnológica, com o simultâneo estímulo e valorização das actividades de ligação à sociedade, em especial ao tecido económico e social, sem prejuízo de se continuar, sempre que necessário, a recorrer à colaboração de

docentes convidados, especialistas de relevo no exercício de actividade profissional fora do ensino;

d) Que é necessário promover o emprego científico e, simultaneamente, oferecer contratos de trabalho e condições de carreira dignos aos investigadores bolseiros ou àqueles que estão contratados em situações de grande precariedade, assegurando condições de trabalho atractivas para os cérebros que o país vai formando e também para alguns dos formados noutros países;

Tendo, em particular, ainda em atenção:

e) Que os quadros das instituições universitárias se encontram globalmente preenchidos apenas a 2/3, por razões que têm a ver com decisões internas do âmbito da respectiva autonomia, condicionadas pelo respectivo grau de desenvolvimento e pelo cabimento de verba, cada vez mais problemático à medida que se acentuam os cortes orçamentais impostos por sucessivos governos;

f) Que existe uma grande diversidade de situações, coexistindo vários casos de quadros praticamente preenchidos (nas escolas mais antigas e que apostaram fortemente na formação científica dos seus docentes), com muitos outros em que os quadros apresentam ainda muitas vagas disponíveis;

g) Que o número de professores doutorados fora dos quadros aumenta constantemente sem que seja criado um número de oportunidades de promoção (concursos para lugares do quadro) em correspondência com as crescentes habilitações e qualificações adquiridas por esses docentes, o que nada tem contribuído para a sua motivação pois não vêem reconhecido e premiado o seu esforço;

h) Que o Despacho nº 1561/98, de 27 de Janeiro, que define a dimensão dos quadros para as Universidades, o fez de uma forma cega →

relativamente ao estado de desenvolvimento das instituições, estabelecendo o número de lugares de modo proporcional ao número padrão de docentes em tempo integral (ETI) e quase não levando em consideração as qualificações entretanto obtidas pelos docentes (doutoramentos e agregações);

i) Que o número de professores doutorados na categoria de professor auxiliar (categoria fora do quadro) é já cerca de 140% do número total global de professores nos quadros e que cerca de 30% dos professores associados já foram aprovados em provas de agregação;

j) Que os procedimentos no âmbito de provas, concursos e nomeações definitivas, designadamente quanto à nomeação de júris e às metodologias de tomada de decisão, precisam de urgente modificação com vista a assegurar os princípios da transparência, da equidade e da justiça;

k) Que é inaceitável que docentes, contratados para substituir colegas requisitados ou em comissão de serviço, continuem durante largos anos na contingência de serem despedidos, mesmo após terem obtido, dentro dos mesmos prazos fixados para os seus colegas de carreira, as qualificações exigidas (mestrado e doutoramento) que lhes poderiam abrir perspectivas de aquisição de um vínculo estável;

l) Que é inaceitável que docentes de carreira com muitos anos de serviço, em particular os doutorados, possam ser despedidos, sem que lhes seja dada a possibilidade de passarem a outra carreira da administração pública e sem verem sequer reconhecido o seu direito constitucional ao subsídio de desemprego;

m) Que é imperioso reduzir o nível de acumulação de posições docentes em diferentes instituições, como forma de aumentar o emprego científico e de admitir mais jovens doutorados;

n) Que os quadros de dotação global (ou circulares), que se caracterizam por as promoções não se encontrarem dependentes da existência de vagas, mas tão só da aprovação em provas de mérito absoluto que permitam a passagem à categoria seguinte, e por possibilitarem a separação dos procedimentos de recrutamento de novos docentes dos relativos à promoção, são uma justa reclamação sindical que, porém, não deve impedir, enquanto não

for alcançada, a reclamação de soluções que minorem significativamente a actual situação de bloqueamento das promoções;

Os docentes universitários da área da Grande Lisboa, reunidos em 28 de Novembro de 2005, na Faculdade de Ciências, para negociação imediata com o Ministro da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior, decidem propor:

A. Quanto a direitos básicos (em 1º lugar por isso):

Que seja de imediato aprovada a concretização legislativa do direito constitucional dos docentes do ensino superior e dos investigadores ao subsídio de desemprego;

B. Quanto ao aumento da eficácia dos recursos humanos, à renovação dos corpos docentes e à promoção de emprego científico:

B1. Que sejam aprovados procedimentos adequados de enquadramento com vista a uma maior eficácia institucional do exercício de funções no regime de dedicação exclusiva, a ser revalorizado salarialmente e a ser objecto de uma efectiva fiscalização.

B2. Que as escolas sejam autorizadas e financiadas de modo a poderem ter um número de docentes integralmente dedicados à investigação, ao desenvolvimento tecnológico e à inovação, em unidades de equivalente em tempo integral (ETI), determinado tendo em conta a intensidade e a qualidade da actividade de investigação desenvolvida por cada instituição;

B3. Que, concomitantemente, seja alterado o despacho que fixa anualmente o número de docentes padrão, para acrescentar, ao número resultante da aplicação dos rácios alunos/docente, o número aprovado de docentes inteiramente dedicados à investigação, em ETI;

B4. Que se permita, assim, por decisão dos Conselhos Científicos, que seja atribuída a docentes de carreira dispensa total ou parcial de serviço docente (para além das “sabáticas”), nos casos em que tal se justifique e por períodos mais ou menos longos, de modo a aumentar os níveis de dedicação a actividades de investigação e de ligação à sociedade nas instituições do ensino superior;

B5. Que sejam aprovadas normas mais restritivas da possibilidade de acumulação de funções de ensino em diferentes instituições, nomeadamente,

de forma condicionada a acordos entre instituições, para possibilitar o aumento do emprego científico e facilitar a renovação dos corpos docentes e que, com o mesmo objectivo, se estude a possibilidade de se reduzir a idade de jubilação, de forma faseada (descendo dos actuais 70 anos para os 65);

B6. Que a admissão de novos docentes para a carreira se faça apenas por concurso de entre candidatos com o doutoramento, impedindo-se, simultaneamente, a utilização imprópria da figura de docente convidado, como forma expedita ou mais económica de contratação.

C. Quanto a quadros e vínculos laborais:

C1. Que sejam aprovados quadros de dotação global de dimensão adequada a assegurar condições de carreira, incluindo oportunidades reais de promoção e de obtenção de vínculo estável, aos docentes que, em regime de tempo integral ou de dedicação exclusiva, se encontrem a satisfazer necessidades permanentes das instituições;

Ou, caso os quadros de dotação global não sejam concretizados a curto prazo:

i. Que seja revisto, com urgência, o despacho que define a dimensão dos quadros, de modo a ter em conta, em cada escola, para além do número de docentes ETI padrão, o número de professores doutorados e o número de professores com agregação;

ii. Que seja exigido o cumprimento da lei no que se refere à colocação a concurso, de dois em dois anos, das vagas existentes nos quadros, sempre que algum interessado o requeira e esteja nas condições exigidas para concorrer;

iii. Que seja exigido o cumprimento da lei no que se refere à fixação por cada escola da orgânica dos respectivos quadros;

iv. Que seja aprovada uma norma que permita a um docente, em condições de concorrer para categoria superior e com um currículo apreciável, mas sem perspectivas de promoção devido à reduzida dimensão do quadro da escola, ou ao modo de distribuição dos seus lugares, recorrer para uma instância de âmbito nacional, solicitando a abertura de uma vaga suplementar no quadro e a concretização do correspondente concurso;

C2. Que um docente admitido para



substituir um colega que assumiu outras funções, em regime de requisição ou em comissão de serviço, adquira o direito a um contrato normal de carreira, nos casos em que essa substituição se prolongue por mais do que um número de anos (a definir) e desde que o docente substituto tenha cumprido as exigências de formação avançada nos prazos definidos no ECDU, com a possibilidade de usufruto dos direitos de dispensa de serviço nele estabelecidos;

C3. Que seja aprovada de imediato a garantia de possibilidade de reconversão profissional, para outra carreira da administração pública, a todos os docentes que após muitos anos de serviço prestado à respectiva escola tenham adquirido reconhecidas competências de natureza técnico-científica, mas não tenham obtido a nomeação definitiva, sem prejuízo de se poder alargar esta possibilidade a outros casos, nomeadamente no âmbito da comunicabilidade entre carreiras.

D. Quanto a concursos e provas:

D1. Que os júris dos concursos passem, obrigatoriamente, a ser constituídos por uma maioria de membros externos e por *uma* maioria qualificada de membros da especialidade para a qual é aberto o concurso, encontrando-se impedido de neles participar quem tenha um nível demasiado elevado de colaboração com algum dos candidatos;

D2. Que, em alternativa, a aprovação do júri:

a) passe a ser da competência de

instâncias de âmbito nacional idóneas e independentes (para todas as instituições ou apenas para uma parte a definir por critérios objectivos), constituídas por catedráticos de cada uma das diversas áreas disciplinares em que se organiza o saber;

ou,

b) se mantenha, como hoje, na esfera de decisão de cada instituição, mas sendo exigida a todos os candidatos a uma determinada categoria, independentemente da instituição que promove o concurso, uma pré-qualificação, a ser realizada por uma instância de âmbito nacional com as características atrás referidas, que poderia ser um elemento a considerar para efeitos salariais, por exemplo, no âmbito de um sistema de avaliação do desempenho;

D3. Que as decisões dos júris de provas e concursos sejam, sem qualquer excepção, nominais e justificadas e que os critérios de seriação dos candidatos sejam predefinidos, no edital de abertura do concurso, de forma objectiva, fixando-se percentagens mínimas para as diversas vertentes do trabalho docente (pedagógica, científica, de gestão, profissional, ligação à sociedade);

D4. Que o figurino da actual prova de agregação seja reconsiderado, no sentido de verificar se se justificam alterações devidas às transformações ocorridas na Universidade desde que foi introduzida, e que se abandone de imediato a aberração do voto secreto, ainda em vigor. ■

À Memória do Eng.º António Abreu

Para quem o conheceu, estimou e com ele tanto aprendeu sobre a inevitabilidade da cidadania que acabaremos por conquistar, causa a que hipotecou profissão, carreira e vida, o António Abreu continua presente.

Conheci-o em finais da década de 70, já os lobos, embora baixinho, voltavam a uivar...

Impressionou-me logo a sua figura erecta, a cabeça levantada de quem nada teme e a quem nada verga.

As suas concepções de liberdade e de solidariedade emanavam das palavras que, com uma convicção feita da força na razão que o movia no dirigi-la, a nós, inexperientes nestas coisas da docência e até da vida.

Indo às mais extremas consequências na defesa das suas ideias em discussões que ele acabava sempre por acalorar, era também capaz com a humildade, paciência e sagesa das convicções profundas, de imediato repelir qualquer assomo de arrogância ou de sectarismo que gerações mais novas pudessem eventualmente esboçar, aproveitando a "boleia" dos seus argumentos.

Homem despojado, generoso, compreensivo, indulgente e disponível como professor e companheiro nas dificuldades científicas de alunos e colegas que a ele recorriam para resolução de problemas complexos na sua área, a Matemática, para si óbvia e clara. Parecia que a respirava.

Homem fácil? Não! António Abreu não era nada fácil, embora soubesse ouvir.

Até sabia ceder, desde que os princípios em que acreditava e pelos quais sempre lutou até doer, não fossem, mesmo e só de momento, suspensos, subalternizados ou metidos na gaveta.

Era, apesar da paixão que o caracterizava e do ardor e veemência dos seus argumentos, um homem tolerante.

Desprezava oportunistas, hipócritas, vira-casacas, vendilhões, delatores, torcionários. Jamais odiando. A superioridade moral das suas convicções não acolhia ódio a pessoas.

Era capaz de vir à liça na defesa de um antagonista político, se este estivesse a ser injustiçado.

Era um Homem bom.

Até os que faziam o seu rumo de vida em posições políticas diametralmente opostas, o respeitaram. Mas não mais que nós. Não mais do que eu, que honrado fui com a sua amizade.

Até sempre Amigo Abreu.

J.E. Coutinho Duarte
(Escola Náutica)

Pela estabilidade do corpo docente do Politécnico

Pelo aumento da relevância social das instituições

"A consagração da obrigatoriedade de abertura imediata de concursos para os lugares vagos dos quadros, a requerimento dos interessados, à semelhança do que sucede nas Universidades" é uma das reivindicações em destaque no documento aprovado pelos docentes do Ensino Superior Politécnico da Grande Lisboa, reunidos recentemente no ISCAL. O documento foi enviado pela FENPROF ao ministro Mariano Gago.

Várias escolas do Politécnico atravessam uma crise cujas causas próximas são as reduções que têm sofrido no número de alunos e nos orçamentos;

Essa situação tem vindo a levar ao despedimento – ainda hoje sem verem reconhecido o seu direito constitucional ao subsídio de desemprego – de um número cada vez maior de docentes com contratos precários muitos dos quais com mestrado ou doutoramento e em regime de tempo integral ou de dedicação exclusiva;

As capacidades instaladas no ensino superior universitário e politécnico não são demais para as necessidades de desenvolvimento do país;

É, por isso, lesivo do interesse nacional que, por razões economicistas, as instituições politécnicas, fiquem seriamente incapacitadas para cumprir o papel que podem e devem desempenhar em prol do país, ao serem desprovidas do pessoal docente qualificado de que para o efeito necessitam;

Nas instituições do Politécnico cerca de 75% dos docentes se encontram contratados por prazos máximos de 2 anos, o que os torna muito vulneráveis a medidas economicistas de redução cega do corpo docente;

Importa que o Governo e o MCTES aprovelem medidas que permitam estabilizar o corpo docente das instituições do Politécnico de modo a que todos os docentes (de carreira e equiparados) possam trabalhar, com estabilidade e em cooperação reforçada, no sentido da definição de planos de actividade e de desenvolvimento das suas instituições que permitam ultrapassar a crise em benefício do país.

Tendo em conta a realidade descrita, os docentes das instituições politécnicas da área da Grande Lisboa, reunidos em 10 de Novembro de 2005, no ISCAL, decidem:

1. Incitar todos os colegas, docentes

de carreira ou equiparados, a procurarem nas suas escolas, em conjunto e em cooperação, soluções que, permitindo compatibilizar o interesse público com a manutenção dos seus postos de trabalho, conduzam à aprovação de planos de actividade e de desenvolvimento institucional virados para as necessidades do país, como é o caso da reformulação das formações, de acordo com o processo de Bolonha; do combate ao insucesso escolar; da captação de "novos públicos"; do fortalecimento da ligação à sociedade e da intensificação da actividade de investigação e de inovação;

2. Exortar, em particular, os docentes equiparados a professor adjunto e a professor coordenador, com mestrado ou doutoramento, a que participem activamente, como é seu direito confirmado pelos tribunais, nos conselhos científicos das respectivas escolas, designadamente, exigindo o reconhecimento efectivo daquele direito e solicitando a convocação de plenários daqueles órgãos, para os efeitos indicados no ponto anterior;

3. Incitar os colegas a recusarem serviço docente com mais horas lectivas semanais do que as estabelecidas por lei (12 horas) e de um número inoportável de disciplinas, bem como a oporem-se a leccionar turmas com um número excessivo de alunos, situações que se vêm tornando frequentes devido ao despedimento de docentes;

4. Propor ao MCTES alterações nos rácios de gestão, na fórmula de financiamento e no despacho que fixa o número máximo de docentes ETI das instituições, de modo a permitir que a redução do número de candidatos à formação inicial não coarcte às escolas o tempo e os recursos necessários para a reformulação das suas missões e, em particular, para o urgente combate ao insucesso escolar;

5. Propor ao MCTES – até à revi-



"Importa que o Governo e o MCTES aprovem medidas que permitam estabilizar o corpo docente das instituições do Politécnico de modo a que todos os docentes (de carreira e equiparados) possam trabalhar, com estabilidade e em cooperação reforçada, no sentido da definição de planos de actividade e de desenvolvimento das suas instituições que permitam ultrapassar a crise em benefício do País"

são global dos actuais estatutos de carreira docente do Politécnico de forma a garantir aos docentes o efectivo direito a uma carreira, com reais oportunidades de aquisição de vínculo estável e de promoção (quadros de dotação global) – a adopção após negociação de medidas visando uma maior estabilidade de contratação dos actuais docentes equiparados que se encontrem a exercer funções em regime de tempo integral ou de dedicação exclusiva, de modo a conferir às instituições e aos docentes a estabilidade indispensável, mormente no período actual de adaptação às novas exigências.

Em particular reclama-se:

a) A consagração da obrigatoriedade de abertura imediata de concursos para os lugares vagos dos quadros, a requerimento dos interessados, à semelhança do que sucede nas Universidades;

b) O alargamento para 2 do número de triénios em que um assistente pode continuar contratado, logo que obtenha o mestrado ou o doutoramento, independentemente de exercer ou não funções de professor adjunto;

c) A possibilidade de prorrogar, ao longo do actual ano lectivo, por um período suplementar de 2 anos, a duração dos actuais contratos dos assistentes equiparados, com mestrado ou doutoramento, e dos professores equiparados, que se encontrem (uns e outros) em regime de tempo integral ou de dedicação exclusiva, seja qual for a data actualmente prevista para o termo

desses contratos (com prioridade para aqueles em que essa data esteja mais próxima), por decisão dos conselhos científicos, a requerimento dos interessados, e após avaliação da sua actividade e do seu projecto de trabalho futuro, enquadrado nos planos de desenvolvimento da escola;

d) A consagração de que a não renovação de qualquer contrato de docentes equiparados tenha que ser precedida de decisão expressa dos conselhos científicos, fundamentada numa avaliação da actividade dos docentes em causa, com base em pareceres emitidos por dois professores da especialidade desses docentes, num procedimento que, com as necessárias adaptações, se aproximaria daquele que vigora para a nomeação definitiva dos docentes do quadro;

e) O estricto cumprimento da lei no que se refere ao prazo de duração das renovações dos contratos dos docentes equiparados, que deve ser de 2 anos;

f) O estabelecimento, no ECP-DESP, de uma medida idêntica à que vigora no ECDU que obriga à renovação automática dos contratos por igual período quando não é respeitado o prazo de 30 dias fixado como mínimo para a sua denúncia;

g) A aprovação urgente de uma medida legislativa com vista à concretização do direito constitucional ao subsídio de desemprego para os docentes do ensino superior e para os investigadores. ■



Manifestação nacional da Administração Pública "Um bom sinal de determinação!"

Mais de 25 mil trabalhadores da Administração Pública participaram no dia 3 de Fevereiro, em Lisboa, na manifestação nacional convocada pela *Frente Comum*.

O "aumento" salarial de 1,5 por cento imposto pelo Governo, o congelamento das carreiras e o quadro de supranumerários, a par da luta por melhores condições de trabalho e pela valorização das funções sociais do Estado, estiveram em foco neste combativo desfile, em que também participaram professores de várias regiões do País e de diferentes sectores de Ensino.

Os manifestantes concentraram-se no alto do Parque Eduardo VII e dirigiram-se depois para São Bento. Em declarações aos jornalistas, Manuel Carvalho da Silva observou que este protesto "é um bom sinal de determinação, não só para os trabalhadores da Função Pública, mas para os trabalhadores e para os cidadãos portugueses em geral, porque as questões da Administração Pública precisam de ser transparentes".

O secretário-geral da *Inter* deixou ainda uma saudação especial aos trabalhadores de todos os sectores da Função Pública, realçando a sua unidade.

JPO



Início de negociação

Proposta de realização

"Para uma grande maioria de docentes, não existe verdadeiramente, na prática, uma carreira, quer no caso do universitário (por estarem muito condicionadas as promoções), quer no do Politécnico (por o vínculo estável e as promoções se encontrarem muito limitadas), o que acaba por quase anular os efeitos motivadores da existência legal de carreiras" – observa a FENPROF em ofício enviado no início de Janeiro ao ministro Mariano Gago. Nessa carta, que aqui reproduzimos na íntegra, o Secretariado Nacional da FENPROF sublinha a importância das negociações com o MCTES e avança a proposta de realização de "reuniões de carácter técnico com o Ministério, no sentido da procura das melhores soluções para os problemas existentes". O ofício foi acompanhado de dois documentos recentemente aprovados em reuniões promovidas pelo SPGL, uma com docentes e investigadores universitários e outra do Politécnico, que também aqui deixamos à apreciação dos nossos leitores nesta edição do JF/Sup (da pág. 7 à pág. 11)

O papel estratégico que na "Sociedade do Conhecimento" o Ensino Superior pode e deve desempenhar, para o aumento da competitividade da economia e para o progresso social sustentado, exige que os docentes e os investigadores se encontrem adequadamente qualificados e motivados; que os seus desempenhos, nas diferentes vertentes do seu trabalho, sejam convenientemente avaliados; e que o seu mérito seja reconhecido e recompensado.

Contudo, os corpos docentes das Universidades e dos Institutos Politécnicos encontram-se fortemente desmotivados, pois, ao bloqueamento das promoções, que se verifica quer em instituições com poucas ou nenhuma vagas nos quadros por preencher, quer nas que ainda dispõem de muitos lugares que não são postos a concurso, juntouse, agora, o bloqueamento das progressões nos escalões de cada categoria.

De facto, terminado o período de expansão continuada da procura do Ensino Superior Público por parte de candidatos à formação inicial vindos directamente do ensino secundário, as instituições universitárias e politécnicas atravessam um momento caracterizado por uma considerável estagnação, ou até retracção, no que aos corpos docentes diz respeito, verificando-se dificuldades crescentes quanto à renovação e à mobilidade.

As carreiras são instrumentos adequados à realização de objectivos de motivação e de reconhecimento da aquisição de qualificações acrescidas e de desempenhos melhorados. Em particular, as perspectivas de aquisição de um vínculo laboral estável e as oportunidades de promoção são dois elementos fundamentais para o efeito, que caracterizam qualquer carreira. Infelizmente, nenhum destes elementos essenciais se encontra a desempenhar

eficazmente o seu papel desejável.

No que se refere às perspectivas de alcançar um vínculo estável, elas são quase inexistentes no Politécnico, onde um assistente que obtenha o mestrado e, até, o doutoramento, fica sujeito a ser despedido – mesmo quando se encontra a exercer funções em regime de tempo integral ou de dedicação exclusiva – caso não seja aberto nenhum concurso para professor adjunto, ou para professor coordenador, na sua área.

Quanto às oportunidades de promoção, elas são muito reduzidas, quer porque exigem a existência de vagas nos quadros (em muitos casos praticamente preenchidos), quer porque, havendo vagas, estas muito frequentemente não são postas a concurso, ao contrário do que a lei exige.

Carreira significa caminho. Quando este se encontra bloqueado, não há de facto uma carreira...

É por estas razões que a FENPROF tem afirmado que, para uma grande maioria de docentes, não existe verdadeiramente, na prática, uma carreira, quer no caso do universitário (por estarem muito condicionadas as promoções), quer no do Politécnico (por o vínculo estável e as promoções se encontrarem muito limitadas), o que acaba por quase anular os efeitos motivadores da existência legal de carreiras. Carreira significa caminho. Quando este se encontra bloqueado, não há de facto uma carreira.

Perante esta situação, a FENPROF tem defendido a necessidade de:

a) Criação de um percurso académico, com etapas bem definidas, com vista à obtenção por um docente de um vínculo estável no Politécnico, que não

ões com o MCTES

o de reuniões técnicas



“Do ponto de vista da FENPROF, seria desejável a criação de uma única carreira para os docentes do Ensino Superior, tendo como referência o actual ECDU, com modificações, e definindo um adequado regime de transição”, sublinha a carta recentemente enviada pela federação ao Ministro Mariano Gago

dependa de restrições de carácter administrativo, mas apenas das prestações dos docentes, como actualmente sucede no Universitário;

b) Aprovação de quadros de dotação global adequadamente dimensionados, de modo a que as promoções não se encontrem dependentes da existência de vagas, mas apenas do mérito dos docentes, individualmente considerados, avaliado por júris idóneos e independentes, com critérios a priori definidos.

Estas reivindicações da FENPROF são já muito antigas e estavam bem encaminhadas, em 2001, nas negociações havidas entre a PRC (FENPROF, SINDEP, SNESup) e o anterior Governo do PS, quando era Secretário

de Estado o Professor José Reis. Havia já um acordo para a criação de um quadro de dotação global, envolvendo os professores auxiliares e os professores associados, no Universitário, e a sua extensão ao Politécnico. A queda do Governo impediu então a sua conclusão. Proposta idêntica estava em fase final de elaboração pela Ministra Graça Carvalho, quando o seu Governo caiu.

Uma única carreira

Do ponto de vista da FENPROF, seria desejável a criação de uma única carreira para os docentes do ensino superior, tendo como referência o actual ECDU, com modificações, e definindo

um adequado regime de transição.

A evolução da conjuntura económica e política não veio facilitar a realização dos objectivos da FENPROF. Contudo, a FENPROF insiste em que a melhor solução para a questão dos quadros é a criação de quadros de dotação global (ou circulares), pois permitiriam a separação entre os procedimentos para contratação de novos docentes e os que visam a promoção dos docentes já pertencentes a uma instituição.

Efectivamente, se esta coincidência não era preocupante nos tempos em que o ensino superior público era objecto de uma forte procura, por parte de candidatos que acabavam de terminar o ensino secundário – situação →



Para a FENPROF é necessário que "seja aprovado sem demora um sistema que permita desbloquear as promoções, assegurando simultaneamente mecanismos de avaliação e de decisão transparentes, equitativos e justos"

em que a entrada de novos docentes, em vez da promoção dos já existentes, não causava embaraços às instituições – já na situação actual ela causa grandes dificuldades àquelas cujo orçamento não comporta a contratação de novos docentes, levando-as a preferirem não pôr as vagas a concurso para não arriscarem fortes problemas financeiros ou para não terem que despedir docentes com contratos precários que vêm exercendo as suas funções com elevada competência e dedicação. Refere-se a título de exemplo que a contratação de um novo professor associado fica mais cara do que a promoção de 10 professores auxiliares a professor associado.

Esta coincidência do recrutamento de novos docentes com a promoção dos já existentes, que pode ser lida como tendo por objectivos provocar a mobilidade e assegurar o recrutamento dos mais capazes, acaba por não atingir tais objectivos, pelo que, os quadros de dotação global, ao contrário do que alguns críticos têm afirmado, não iriam agravar as actuais limitações à mobilidade, sobretudo se fossem acompanhados, como a FENPROF tem proposto, da criação de reais apoios que a estimulassem.

Outra crítica que usualmente é apresentada aos quadros de dotação global é a de que se cairia forçosamente no facilitismo, acabando-se por promover todos os que se apresentassem às provas que para o efeito fossem criadas. Ora, a FENPROF tem acompanhado a proposta de criação de quadros globais com a de que sejam definidos condicionalismos, temporais e curricu-

lares, para acesso às provas destinadas às promoções, de forma a se prevenir um tal risco. A FENPROF também entende que se deveriam consagrar novas formas de nomeação dos júris e novos procedimentos a adoptar nos processos de decisão, de modo a assegurar a sua transparência, a sua equidade e a sua justiça, atribuindo, por exemplo, a competência de nomeação desses júris a uma instância independente, de âmbito nacional, nos casos em que tal seja considerado pertinente.

Os atrasos que se vêm verificando na concretização dos quadros de dotação global não podem, contudo, impedir a tomada de medidas urgentes com vista ao desbloqueamento das promoções e à passagem aos quadros de muitos docentes que se encontram a exercer funções em regime de tempo integral ou de dedicação exclusiva e que estão contratados como convidados ou equiparados.

Portanto, se se verificar que não é possível, a curto prazo, a entrada em vigor de um sistema de quadros de dotação global e sem prejuízo de continuar a pugnar para que este objectivo seja alcançado o mais rapidamente possível, a FENPROF propõe que sejam tomadas medidas que garantam que:

a) Os quadros das instituições serão alargados, tendo em consideração as crescentes qualificações que vão sendo adquiridas pelos docentes e não apenas, como agora, de forma praticamente proporcional ao número de alunos das respectivas instituições;

b) Os lugares vagos dos quadros, de acordo com a sua orgânica, aprovada e publicada, serão obrigatoria-

mente postos a concurso, a requerimento dos interessados em os ocupar;

c) Nenhum docente com as qualificações mínimas exigidas pode ser impedido, por razões administrativas, de ter a oportunidade de ver o seu empenhamento no trabalho, reconhecido e adequadamente premiado.

A FENPROF não abdica, assim, de que uma solução seja aprovada e posta rapidamente em prática para o desbloqueamento efectivo das promoções, pois a actual situação é claramente prejudicial, tanto para a situação profissional dos docentes, como para os objectivos da melhoria da qualidade do ensino superior, bem como do aumento da sua internacionalização e da sua eficácia. A solução dos quadros globais é, evidentemente, mais simples e mais justa, sendo por isso a preferida da FENPROF e da larga maioria dos docentes. Contudo, à FENPROF o que mais interessa é que seja aprovado sem demora um sistema que permita desbloquear as promoções, assegurando simultaneamente mecanismos de avaliação e de decisão transparentes, equitativos e justos.

A FENPROF reclama, assim, que as propostas que V. Exa. prometeu apresentar para negociação, até final de Janeiro, contemplem estas preocupações sindicais e solicita que possam iniciar-se antes disso, o mais rapidamente possível, reuniões de carácter técnico com o Ministério, no sentido da procura das melhores soluções para os problemas existentes (*ver págs. 7 a 11*).

Juntamos, em anexo, dois documentos recentemente aprovados em reuniões de docentes realizadas em Lisboa e promovidas pelo SPGL, que visam atacar essencialmente os dois problemas, acima referidos, que actualmente são mais sentidos pelos docentes do ensino superior público e que podem servir de elementos de trabalho para as reuniões propostas.

Quanto à questão do subsídio de desemprego já enviámos um pedido de reunião urgente a V. Exa., encontrando-nos a aguardar o seu andamento.

Proximamente enviaremos a V. Exa. proposta com vista à aprovação de um instrumento regulador da contratação e da carreira dos docentes do Ensino Superior Particular e Cooperativo, como os artigos 24º e 25º do Estatuto daquele subsector (D.-L. nº 16/94, de 22 de Janeiro) exige desde há mais de 10 anos. ■

Encontro Nacional de Leitores das Universidades

Instabilidade no limite



"Não nos reunimos para conquistar direitos novos, mas para tentar assegurar o pouco da precária estabilidade que tivemos até agora. E a ameaça, desta vez, não parte propriamente (para já) do legislador, que muitas vezes simplesmente ignora o que é um leitor e que, por isso, muitas vezes peca por ignorância. A ameaça parte, como pudemos confirmar em várias respostas ao nosso inquérito, das instituições de ensino onde os leitores trabalham."

Esta breve passagem da intervenção de **Elfriede Engelmayer**, da Faculdade de Letras da Universidade de Coimbra, regista a tónica que presidiu ao Encontro que a FENPROF realizou no passado dia 11 de Fevereiro, no anfiteatro 3 daquela escola.

A situação de instabilidade profissional dos leitores que trabalham nas instituições de Ensino Superior portuguesas (nacionais e estrangeiras) e a revisão do Estatuto da Carreira Docente Universitária (ECDU) foram os dois pontos em foco no oportuno debate.

Ansiedade na chegada do correio...

Dois dirigentes da FENPROF e do respectivo Departamento de Ensino Superior e Investigação, os Professores João Cunha Serra, coordenador, e Nuno Rilo, e um jurista, o Dr. Carlos Fraião, participaram neste encontro, que revelou, com múltiplos exemplos pessoais, os difíceis "momentos de indefinição em relação ao futuro profissional" dos leitores, vítimas de uma onda de ameaças de despedimento "sem regras"... e geralmente por via postal.

Recorde-se que, como instrumento base de preparação desta iniciativa, a FENPROF elaborou um questionário distribuído a todos os leitores, tendo obtido uma resposta que excedeu as

melhores expectativas, com a adesão de mais de 80 por cento dos destinatários. O estudo revela, entre outros pormenores, que, num total de 75, 22 leitores trabalham há mais de 20 anos nas suas universidades, 15 entre 16 e 20 anos, 12 entre 11 e 15 e 16 entre 6 e 10 anos.

"A tendência para a precarização do emprego, que avança em termos gerais e não deixará de ter reflexos na revisão do ECDU (e onde o grau deixará, com toda a probabilidade, de assegurar automaticamente direitos) começa a atingir o elo mais fraco da cadeia para, eventualmente, salvaguardar lugares hierarquicamente superiores, mesmo que estes não se destinem a cumprir as tarefas específicas dos leitores", observou ainda Elfriede Engelmayer.

JPO



Linhas programáticas Estatuto da Carreira dos professores e investigadores universitários

Prof. Carlos Mota Soares*

O presente ECDU, aprovado em 1979, criou as condições para a transformação radical da Universidade. Portugal tem mais de 10 000 Doutorados nas Universidades e Institutos Politécnicos, crescendo ao ritmo de 1 000 Doutorados por ano. Hoje existem Faculdades com 90% de Doutorados no seu corpo docente e com orçamentos de investigação e de prestação de serviços superiores ao atribuído pelo Orçamento de Estado.



A pesar do progresso verificado, a não alteração do Estatuto da Carreira Docente Universitária (ECDU) na última década criou graves problemas à Universidade:

- Endogamia no corpo docente (Mais de 80% de docentes em alguns Departamentos doutoraram-se na Faculdade em que são professores, com tendência para atingir os 100% num futuro próximo) agravado com o facto da grande maioria das Licenças Sabáticas serem gozadas na mesma instituição;
- Bloqueamento da carreira docente em várias universidades;
- “Promoções” prematuras em várias universidades;
- Falta de transparência nos concursos e provas públicas;
- Regime de Dedicção Exclusiva para Docentes sem actividades de investigação e não existindo qualquer mecanismo de controlo;
- Nomeações definitivas de docentes sem actividade de investigação;
- Acumulações excessivas dos professores (Mais de 20% dos professores acumula com outra instituição de ensino);

- Número significativo (Estimativa: 20 a 30%) de professores com Nomeação Definitiva e Dedicção Exclusiva sem actividades de investigação;

- Número significativo de Assistentes que passaram automaticamente a Professores Auxiliares sem currículo adequado ao exercício da profissão;

- Agregações em instituições sem Unidades de Investigação acreditadas e sem Professores Catedráticos, na área científica do candidato;

- Número significativo (Mais de 20% de docentes ETI) de Professores e de Assistentes Convidados, estando a maioria no regime de Dedicção Exclusiva (Mais de 10% de docentes ETI);

- A grande maioria dos professores tem uma experiência profissional reduzida, o que dificulta a transferência de tecnologia e de conhecimento da Universidade para as Indústrias/Empresas;

- A idade média dos professores em alguns Departamentos é superior a 50 anos, o que torna imperativo e urgente a sua renovação.

A falta de mobilidade, de renovação, de alargamento de Quadros, de

avaliação e a não inserção de investigadores na universidade:

- Criou desemprego nos novos Doutorados (A grande maioria são bolsiros);

- Impediu o regresso a Portugal de alguns (50%) dos mais talentosos Doutorados;

- Não permitiu, praticamente a candidatura dos Professores Associados com Agregação (Mais de 30% dos Professores Associados) a Professores Catedráticos;

- Não permitiu, praticamente a candidatura de muitos Professores Auxiliares com excelentes currículos e alguns com Agregação (3% dos Professores Auxiliares) a Professores Associados.

O presente ECDU protege demasiadamente os docentes que estão na Carreira, dificultando a entrada directa para Professor Auxiliar e impedindo a entrada directa para Professor Associado e Professor Catedrático de Investigadores e de Doutorados com carreira profissional na Indústria/Empresas.

A experiência profissional e de extensão universitária não é valorizada.

A carreira de investigação está à margem das Universidades, limitando-se na prática a bolsiros de pós-doutoramento e a investigadores perto da aposentação.

As várias tentativas de alteração do ECDU na última década falharam, devido principalmente à instabilidade política (8 Ministros em 10 anos) e à dificuldade em modificar Leis. A experiência de 1979 diz que é possível o Governo aprovar um Decreto-Lei do ECDU em 3 meses. Contudo a sua ratificação pela Assembleia da República, em 1980, levou 6 meses. A estabilidade da presente situação política cria uma oportunidade única, nos últimos 10 anos, para alterar o ECDU.

Alterações pontuais ao presente ECDU não iriam modificar significativamente a situação actual da Universidade. Seria uma oportunidade única, perdida e com a agravante de atirar para a próxima década, a solução de um problema cada vez mais gravoso.

É possível aumentar significativamente (mais de 50%) o número de Professores Catedráticos e Professores Associados a “custo zero”. Basta uma avaliação efectiva das actividades dos professores, que eliminaria o regime de Dedicção Exclusiva dos docentes sem actividade de investigação e interditaria os Assistentes Convitados e Profes-



sores Convitados de optarem pelo regime de Dedicção Exclusiva.

O ideal seria uma proposta de Estatuto Integrado, incorporando os Professores e Investigadores do Ensino Politécnico e Universitário e os Investigadores dos Laboratórios do Estado. Contudo, a situação de indefinição do futuro dos Institutos Politécnicos e dos Laboratórios do Estado não permite essa proposta.

“A exigência da futura carreira docente e de investigação exige uma valorização remuneratória, a abolição dos escalões por antiguidade e uma maior diferenciação salarial por categoria e por habilitações”

Por estas razões é imperativo nacional um Estatuto da Carreira dos Professores e Investigadores Universitários, para a Universidade ultrapassar as presentes dificuldades.

Linhas programáticas

1. Pessoal Docente e de Investigação:

Professores Catedráticos, Associados e Auxiliares. Professores Auxiliares com contratos de 3 anos, renovados uma vez, e com possibilidade da obten-

ção de Nomeação Definitiva;

Professores Visitantes: Auxiliares, Associados e Catedráticos (Conforme categoria de origem) com contratos até 3 anos, renováveis;

Investigadores Coordenadores, Principais e Auxiliares. Investigadores Auxiliares com contrato até 5 anos, renováveis;

Professores Convitados (Categoria única, mas equiparada exclusivamente para fins remuneratórios à dos professores). Contratos até 3 anos em regime de tempo parcial ou integral, renováveis.

Quadro:

Professor Catedrático;
Professor Associado;
Investigador Coordenador;
Investigador Principal.

2. Condição de Admissibilidade para Professor Auxiliar: Dois anos de experiência efectiva pós-doutoramento (De preferência no estrangeiro ou Indústria/Empresas).

3. A função de um Professor Associado é principalmente a de coordenação de projectos de investigação e de coordenação de disciplinas. Deve ser criada uma Prova de Habilitação para aferir o potencial do candidato para o exercício destas funções e a sua autonomia científica.

Propõe-se uma Prova de Habilitação para a concessão da Nomeação Definitiva de Professores Auxiliares e como condição necessária de Admissibilidade Administrativa para os concursos de Professor Associado e de Investigador Principal.

Prova de **Habilitação** composta de:

a) Apreciação do Currículo Pedagógico, Científico, Profissional e de Extensão Universitária; →

b) Apreciação de um relatório que inclua o programa, os conteúdos e os métodos de ensino de uma disciplina de Licenciatura, Mestrado ou Doutoramento;

c) Exposição de uma Lição de um curso de Licenciatura, Mestrado ou Doutoramento.

Condição de Admissibilidade Administrativa: 5 anos de experiência pós-doutoramento. No caso de candidatos com grande experiência profissional (Mais de 8 anos) a experiência mínima de pós-doutoramento é reduzida a 3 anos.

Propõe-se uma prova quase idêntica para os investigadores, substituindo eventualmente o Programa da Disciplina por um Projecto de Investigação e a Lição por um Seminário de Investigação.

Utilização racional de videoconferências e acesso digital de todos os membros do júri de provas e concursos públicos aos documentos entregues pelo candidato.

4. A função de um Professor Catedrático é principalmente a coordenação de uma Área Científica e a coordenação pedagógica de um Grupo de Disciplinas. A prova de Agregação tem de aferir o potencial do candidato para o exercício destas funções.

Propõe-se uma prova de **Agregação** composta de:

a) Apreciação do Currículo Pedagógico, Científico, Profissional e de Extensão Universitária;

b) Apresentação de uma Lição Síntese do Estado da Arte e perspectivas futuras de uma Área Científica;

c) Apresentação de um Projecto de Organização, Desenvolvimento Curricular e Inovação Pedagógica de um Grupo de Disciplinas;

Condição de Admissibilidade Administrativa: 8 anos de experiência pós-doutoramento. No caso de candidatos com grande experiência profissional (Mais de 8 anos) a experiência mínima de pós-doutoramento é reduzida a 5 anos.

Propõe-se prova quase idêntica para os Investigadores, substituindo eventualmente o Projecto Curricular por uma proposta de Linha de Investigação.

5. Avaliação Quadrienal das actividades científicas, pedagógicas e de extensão universitária dos professores e investigadores. Classificação: **Bom, Regular e Não Satisfatório.**

6. Regime de Dedicção Exclusiva

baseado num Plano de Actividades Científicas e da avaliação Quadrienal de Bom.

7. Nomeação Definitiva, como Professor Auxiliar ao fim de 5 anos.

8. Flexibilização do serviço lectivo dos Professores (0-300 horas anuais) por excelência científica e orientação de doutoramentos.

Equiparação a Investigador de Curta (3 meses – 1 ano) e Longa (1-5 anos) Duração dos professores por excelência científica.

Incentivo à leccionação por parte dos Investigadores e dos alunos de Doutoramento (Até ao limite de 10% do serviço docente total).

9. Licenças Sabáticas baseadas num Plano de Actividades. Licenças Sabáticas no estrangeiro e na Indústria/ /Empresas após 5 anos de serviço docente. Licenças Sabáticas na mesma universidade após 7 anos de serviço docente.

“A experiência profissional e de extensão universitária não é valorizada. A carreira de investigação está à margem das Universidades, limitando-se na prática a bolsiros de pós-doutoramento e a investigadores perto da aposentação”

10. Nomeação definitiva concedida a título resolutivo, podendo ser revogada, em consequência da avaliação com a Classificação Não Satisfatório e de processo disciplinar. Recurso hierárquico para o Reitor.

11. Interdição de Acumulações dos Professores e Investigadores, sendo apenas permitindo por contrato entre instituições.

Incentivos à participação dos docentes e investigadores em projecto de investigação (Nacionais e Internacionais) e em prestação de serviços com relevância científica.

12. Jubilação aos 65 anos.

Título de Professor Emérito aos Professores Catedráticos Aposentados, por excelência científica e pedagógica. Os Professores Eméritos podem ser autorizados pelo Reitor até ao limite de idade (70 anos), a prosseguir no exercício de leccionação de alunos de Licenciatura, Mestrado e Doutoramento até 100 horas lectivas anuais.

13. Os Professores Convidados e Assistentes Convidados não podem optar pelo Regime de Dedicção Exclusiva.

14. Publicitação obrigatória de vagas para Professores Convidados.

O convite será fundamentado em pareceres subscritos pelo mínimo de 2 professores, sendo um deles de outra universidade. O número máximo de Professores Convidados não pode ser superior a 20% do número de docentes ETI.

15. Incentivos à mobilidade e ao regresso a Portugal de Doutorados que trabalham no estrangeiro.

A transferência e permuta temporária ou permanente entre a carreira docente e a carreira de investigação deve ser facilitada e incentivada.

16. Revogação do Despacho nº 1561/98, de 27 de Janeiro, que define a dimensão dos Quadros para as Universidades proporcionais aos docentes ETI, ignorando o estado de desenvolvimento das Faculdades em Doutorados e Agregados. Este Despacho deve ser substituído por outro que permita um Quadro Evolutivo em função do desenvolvimento das Faculdades.

Uma Universidade em desenvolvimento necessita de um Quadro Piramidal (por exemplo 10% de Professores Catedráticos, 20% de Professores Associados e 30% de Professores Auxiliares). Para uma Universidade consolidada o Quadro Cilíndrico (30% Professores Catedráticos, 30% Professores Associados e 30% Professores Auxiliares) é mais adequado.

(O Quadro Piramidal Invertido é ideal para Universidades de Investigação, em fase adiantada de desenvolvimento, em que a maioria do serviço docente é assegurado por Pós-Doutorados e alunos de doutoramento).

Propõe-se para Faculdades com menos de 60% de Doutorados: 12,5% Professores Catedráticos e 25% de Professores Associados.

Para Faculdades com 90% Doutorados: 20% de Professores Catedráticos e 40% de Professores Associados, evoluindo para 30% de Professores Catedráticos

ticos e 30% de Professor Associados durante uma década.

Para Faculdades com mais de 60% e menos de 90% de Doutorados, o Quadro ajusta-se proporcionalmente aos limites anteriores.

Quando uma Faculdade está a perder alunos, o Quadro terá que ser ajustado, permitindo a renovação de Professores e Investigadores ao ritmo de 50% (saem 2 entra 1).

Abertura obrigatória de concursos para ocupação de vagas e ajuste do Quadro, trienalmente.

A dimensão do Quadro de Investigadores deverá ser, pelo menos, de 10% da dimensão do Quadro de Professores, dependente do desenvolvimento das Faculdades.

Os docentes temporários (Professores Convidados, Professores Visitantes, alunos de Doutoramento e Pós-Doutorados) devem assegurar entre 10% a 20% do serviço lectivo de uma Faculdade.

17. Concursos públicos documentais para todas as categorias e abertos por Área Científica ou Grupo de Disciplinas.

Júris de 5 a 7 Professores Catedráticos e Investigadores Coordenadores, com avaliação de Bom, de maioria externa (incluindo estrangeiros sempre que possível) e de maioria qualificada na Área Científica ou Área Análoga do concurso.

Interdição de participação em Júris de Professores e de Investigadores com obra significativa em colaboração com um ou mais candidatos (Mais de 30%).

O Júri poderá entrevistar os candidatos para esclarecimento dos *curricula vitae*.

Condições de Admissibilidade Administrativa:

Professor Associado e Investigador Principal: Habilitação;

Professor Catedrático e Investigador Coordenador: Agregação.

Os Júris para as Provas de Habilitação e Agregação são nomeados por um organismo nacional, autónomo das Universidades.

Os Júris dos concursos públicos são nomeados pela Universidade.

No Edital do concurso deve constar obrigatoriamente:

Área Científica ou Grupo de Disciplinas;

Composição do Júri;

Critérios de Avaliação e Respetivas Ponderações;

Pontuação Mínima de Admissibilidade;



Regime de Prestação de Serviços.

Na avaliação dos candidatos, as actividades pedagógicas, científicas e profissionais e de extensão universitária têm uma ponderação mínima de 20%, 40% e 20%, respectivamente.

Ordenação, devidamente fundamentada, por cada membro do júri pelo método de Pontuação Directa. Votação e Ordenação simultânea dos membros do Júri.

Ordenação final dos candidatos pelo Método de Condorcet (Combinação Binária entre todos os candidatos), tendo o Presidente do Júri o voto de desempate ou de qualidade, no caso de ser da especialidade. (Alternativa: Ordenação global pelo Método de Eliminação Sucessiva, começando pelo candidato ao último lugar).

Obrigatoriedade de publicitar os concursos e as provas públicas num “site” oficial.

18. Nomeação de uma Comissão de Acompanhamento Científico-Pedagógico, por Departamento, para analisar e fazer recomendações, bianualmente, aos Professores Auxiliares sem Nomeação Definitiva.

Incentivar a participação dos Professores Auxiliares em cursos de formação pedagógica.

19. Opção pela nomeação de um Provedor para cada Universidade, reduzindo o recurso ao Tribunal Administrativo.

20. Medidas transitórias:

Os actuais Professores Auxiliares com Agregação passarão automaticamente à categoria de Professores Associados;

Os actuais Assistentes, que concluíam o doutoramento no prazo do seu presente contrato, passarão automaticamente à categoria de Professor Auxiliar;

Os actuais Assistentes Estagiários,

que concluíam o doutoramento no prazo do seu contrato como Assistente, passarão automaticamente a Professor Auxiliar;

Aos actuais Assistentes Convidados (Mais de 2500) será renovado o contrato, como Assistente Convidado, por um único período de 3 anos de duração;

Em áreas com carência de Doutores podem ser contratados, por concurso público documental, Mestres a tempo integral, por um período máximo de 3 anos, não renovável, apenas nos casos em que tenha ficado deserto ou não tenha sido provido nenhum dos candidatos ao concurso público para recrutamento de Professores Auxiliares.

Nota final

A exigência da futura carreira docente e de investigação exige uma valorização remuneratória, a abolição dos escalões por antiguidade e uma maior diferenciação salarial por categoria e por habilitações.

Sugere-se os seguintes 6 escalões remuneratórios:

1. Professor Auxiliar/Investigador Auxiliar;

2. Professor Auxiliar com Habilitação/Investigador Auxiliar com Habilitação;

3. Professor Associado/Investigador Principal;

4. Professor Associado com Agregação/Investigador Principal com Agregação;

5. Professor Catedrático/Investigador Coordenador;

6. Professor Catedrático/Investigador Coordenador com avaliação de Bom no Quadriénio anterior.

* **Professor Catedrático do IST**
carlosmotasoares@dem.ist.utl.pt



Proposta de processo a adoptar Avaliação de oponentes admitidos a concursos para Professores Associados e Catedráticos

Prof. Carlos Bana e Costa*

Esta proposta pretende ser um contributo para uma reflexão sobre um processo genérico, que considero dever ser definido em Legislação própria, a adoptar em todos os concursos para Professores Associados e Catedráticos, sendo o seu conteúdo válido quaisquer que sejam os critérios, as respectivas designações e o seu número, que venham a ser definidos na Legislação



O processo de avaliação proposto é cardinal. Qualquer processo em que os membros do Júri apenas ordenem os candidatos, sem lhes atribuir uma pontuação (cardinal), é sempre arbitrário, porque a ordenação final pode variar conforme o processo de agregação adoptado, como é bem conhecido no Âmbito da Teoria das Escolhas Sociais.

1. Critérios de Avaliação: a Legislação definirá 3 critérios, que designarei por: Pedagógico, Científico e Extensão Universitária.

Nota I: Cada um destes critérios é certamente formado por vários aspectos. Alguns aspectos são imprecisos (por exemplo, o número de teses orientadas pode ser considerado um aspecto pedagógico, por uns, ou um aspecto

científico, por outros) pelo que é fundamental que a Legislação defina bem a natureza e o conteúdo do que se pretende avaliar com cada um dos critérios. Caso contrário, definir intervalos de variação para os coeficientes de ponderação perderá o efeito desejado e os próprios coeficientes de ponderação, sendo *trade-offs*, verão o seu significado afectado.

2. Aspectos de Apreciação: os aspectos pedagógicos, os aspectos científicos e os aspectos de extensão universitária, sendo específicos para cada concurso, não podem ser definidos na Legislação; esta poderá indicar as seguintes opções:

a) Os aspectos que formam cada critério são definidos no Edital do concurso.

Nota II: Vantagens: a escola que lança o concurso pode definir o perfil de professor que pretende; os potenciais oponentes podem avaliar melhor se vale a pena concorrer. Consequência: impõe que se regule quem define estes aspectos.

b) O Edital não menciona os aspectos; estes serão definidos pelo Júri.

Nota III: Seria interessante garantir que a definição dos aspectos seja feita

antes de conhecidos os oponentes (embora na prática seja natural que se conheçam alguns potenciais candidatos, tal não deve afectar a definição dos aspectos, sob pena de comprometer a idoneidade do Júri). Nesta opção, uma vez acordados os aspectos, cada membro do Júri deve basear-se, depois, apenas nos aspectos acordados para avaliar os oponentes e justificar os seus juízos de valor.

c) Nem o Edital, nem o Júri definem os aspectos, isto é, cada membro do Júri é livre de considerar os aspectos que entender, podendo estes ser diferentes para diferentes membros do Júri.

3. Coeficientes de Ponderação:

3.1. Os valores dos coeficientes de ponderação dos três critérios, cuja soma deve ser igual a 1, sendo obviamente específicos para cada concurso, não podem ser estabelecidos na Legislação. Esta, no entanto, pode definir valores mínimos a respeitar em todos os concursos, por exemplo, 0.20, 0.40 e 0.20, respectivamente para os critérios pedagógico, científico e de extensão universitária.

3.2. Quanto à definição dos valores a atribuir aos coeficientes de ponderação dos critérios, a Legislação pode indicar as seguintes opções:

a) Os coeficientes de ponderação dos critérios são definidos no Edital do concurso.

b) Os coeficientes de ponderação são definidos pelo Júri.

Nota IV: A determinação dos coeficientes de ponderação é um problema crucial, sujeito a muitos erros de consistência entre processos de ponderação e condições de agregação (aquilo que, em Análise de Decisão, designamos por *the most common critical mistake*).

4. Processo de Avaliação: para os oponentes que passaram o crivo das condições administrativas de admissibilidade e de eventuais critérios de aceitação definidos no Edital, a Legislação estabelecerá o seguinte processo de avaliação, que comporta uma avaliação qualitativa, seguida de uma avaliação quantitativa; quer uma quer outra são realizadas para cada critério de avaliação (e não para cada aspecto de apreciação).

Nota V: Portanto, não são explicitados coeficientes de ponderação para os aspectos, nem atribuídas pontuações aos oponentes em cada aspecto. No entanto, cada membro do Júri, se assim entender conveniente, pode justificar os seus juízos de valor por esse processo.

4.1. Avaliação Qualitativa: cada membro do Júri começa por avaliar cada oponente, em cada um dos 3 critérios individualmente, atribuindo-lhe (justificadamente e à luz dos respectivos aspectos definidos previamente ou considerados pelo membro do Júri, dependendo da opção 2.a, 2.b ou 2.c) um e um só nível da escala qualitativa comum seguinte:

Excelente, Muito Bom, Bom, Regular, Fraco, Muito Fraco.

Seria interessante definir um significado para o nível mínimo de qualidade a exigir em cada escalão qualitativo.

Nota VI: A avaliação qualitativa assim efectuada por cada membro do Júri pode ser resumida numa "matriz de avaliação qualitativa", com uma linha por oponente e uma coluna para cada um dos 3 critérios.

4.2. Avaliação Quantitativa: Seguidamente, cada membro do Júri atribui uma pontuação inteira a cada oponente em cada um dos três critérios, numa escala comum de 0 a 20 pontos (inteiros), respeitando obrigatoriamente os limites seguintes a indicar na Legislação:

| Avaliação Qualitativa | Avaliação Quantitativa |
|-----------------------|------------------------|
| Excelente | 19 ou 20 |
| Muito Bom | 17 ou 18 |
| Bom | 14, 15, ou 16 |
| Regular | 10, 11, 12, ou 13 |
| Fraco | 5, 6, 7, 8, ou 9 |
| Muito fraco | 0, 1, 2, 3, ou 4 |

Nota VII: A avaliação quantitativa efectuada por cada membro do Júri pode ser resumida numa "matriz de avaliação quantitativa", com uma linha por oponente e uma coluna para cada um dos 3 critérios.

Nota VIII: O que segue é válido para qualquer sistema de pontuação diferente do acima proposto, desde que os intervalos de pontuação tenham a mesma amplitude em todos os critérios.

4.3. Avaliação Global: a pontuação global de cada oponente por cada membro do Júri é obtida por soma ponderada das respectivas pontuações em cada critério.

"A escola que lança o concurso pode definir o perfil de professor que pretende"

Nota IX. Sendo a soma dos coeficientes de ponderação igual a 1, a escala de avaliação global é o intervalo real [0, 20], o que tem a vantagem substantiva de manter a mesma amplitude da escala inteira de 0 a 20 pontos.

4.4. Avaliação Final: a pontuação final a atribuir pelo Júri a cada oponente é a média simples das pontuações globais dos membros do Júri, isto é, a soma destas pontuações globais dividida pelo número de membros do Júri.

Nota X. A escala de avaliação final é também o intervalo real [0, 20], o que tem a vantagem substantiva de manter sempre a mesma amplitude.

Nota XI. É óbvio que a mesma pontuação final seria obtida ao fazer a soma ponderada das médias simples das pontuações dos membros do Júri em cada critério.

4.5. Limiar para preenchimento

das vagas em concurso: para efeitos de preenchimento de vaga posta a concurso, só podem ser considerados os oponentes admitidos que tenham obtido uma pontuação final pelo menos igual a 10.

Nota XII. Vantagem: Garantir que não pode ganhar um concurso um candidato globalmente fraco.

Nota XIII: Pode pôr-se a velha questão do arredondamento; por exemplo, um oponente com pontuação final maior ou igual a 9.5 deverá ser excluído? Note-se que são 10 pontos (e não menos) que têm na escala qualitativa inicial o significado substantivo de oponente "regular", pelo que o arredondamento não é de considerar, embora tal não fosse quantitativamente incorrecto. Quem entender que um oponente que obtenha 9.99 não deve ser excluído, deve pensar que, por razões idênticas, neste caso um com 9.49 também o não deveria ser! E assim por diante...

Nota XIV: A Legislação pode permitir que este limite seja definido no Edital, impondo, no entanto, que não pode em qualquer caso ser inferior a 10. (Na minha opinião, o limite não deveria ser 10, mas sim 12 ... neste caso, aceitaria 11.5 !).

5. Ordenação Final dos Oponentes: a ordenação final dos oponentes é feita por ordem das respectivas pontuações finais, arredondadas à primeira casa decimal. Sendo k (maior ou igual a 1) o número de vagas em concurso, preencherão as vagas os oponentes com as k melhores pontuações finais, desde que estas não sejam inferiores a 10 (ou ao limiar definido no Edital).

Nota XV: Competirá ao Presidente do Júri decidir sobre a posição relativa de oponentes que obtenham iguais pontuações finais (após arredondamento à primeira casa decimal).

Nota final:

O processo de avaliação, acima proposto, poderia ser também seguido no caso de se considerar que os aspectos de apreciação devam ser definidos como sub-critérios (no Edital), o que requereria: a definição de coeficientes de ponderação (a somar 1, em cada critério) para os sub-critérios de cada critério; e que a avaliação, quer qualitativa quer quantitativa, fosse efectuada ao nível de cada sub-critério.

* Professor Catedrático do Dep. de Engenharia e Gestão do IST, 18/5/04 (revisto em 30/1/06)

As estatísticas da OCDE

A educação é meio caminho para o emprego. A comprová-lo aí estão os números. O risco de desemprego é muito maior para quem não possui o 12º ano. Em média, nos países da OCDE, 15% dos jovens entre os 20 e os 24 anos que não completaram o ensino secundário estão desempregados, isto é o dobro relativamente aos que completaram o secundário.

O fosso entre os rendimentos do trabalho dos mais habilitados e os dos menos habilitados não pára de crescer. Os rendimentos de trabalho dos diplomados do ensino superior aumentaram, em média, um ponto percentual por ano entre 1997 e 2003. Em Portugal, como na Finlândia, na Alemanha, nos EUA, ou em França, esse aumento situou-se entre os 50% e os 119%.

Enquanto que só metade dos nascidos na década de 40 frequentou o 9º ano de escolaridade, dos nascidos na década de 70 três quartos completaram esse grau (*ver quadros*).

Segundo o mesmo estudo da OCDE, os países que se situam abaixo dos valores registados por Portugal são a Turquia, o Brasil, a Indonésia, o Para-

guai e a Tailândia que já atingiu os 18% de diplomados pelo ensino superior de entre os nascidos na década de 70.

Nos países estudados, as mulheres representam 57% dos diplomados do ensino superior, embora em áreas como Matemática, Computação, Engenharias, Construção, não cheguem a

atingir os 30%.

Em países como a Dinamarca, Finlândia, Suécia, Suíça, e EUA cerca de 40% da população activa é abrangida por acções de formação profissional ou de educação não formal. Em Portugal, menos de 10% dos empregados participam em formação.

Quadro 1 – taxa de conclusão do ensino secundário, por grupo etário


| | Nascidos década 40 | Nascidos década 70 |
|------------|--------------------|--------------------|
| Coreia | 32% | 97% |
| Noruega | 76% | 95% |
| Japão | 65% | 94% |
| Eslováquia | 70% | 94% |
| Portugal | 10% | 37% |

Quadro 2 – taxa de conclusão do ensino superior, por grupo etário

| | Nascidos década 40 | Nascidos década 70 |
|------------|--------------------|--------------------|
| Coreia | 10% | 47% |
| Noruega | 22% | 40% |
| Japão | 19% | 52% |
| Eslováquia | 9% | 13% |
| Portugal | 6% | 16% |



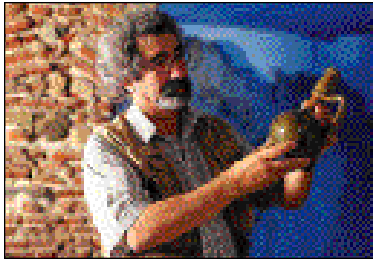
O Departamento de Genética/ Centro de Investigação em Genética Molecular Humana da Universidade Nova de Lisboa (UNL) organizou um Curso de Extensão Universitária em Toxicologia Genética e Toxicogenómica. O prazo de candidaturas termina a 13 de Março próximo. Os documentos necessários à candidatura podem ser consultados e impressos no seguinte sítio: www.fcm.unl.pt/departamentos/genetica/index.html Este curso está creditado pela Ordem dos Farmacêuticos com 4CDP e decorrerá ao longo deste 2º semestre do ano lectivo 2005/2006. A coordenação é da responsabilidade dos Professores Teresa Chaveca e José Rueff. Início das aulas: 19 de Abril.



O Instituto Superior Técnico, em Lisboa, promove um conjunto de cursos de curta duração tendo como objectivo a formação de técnicos com elevada competência nas novas tecnologias de tratamento de informação, nomeadamente sistemas de informação geográfica e detecção remota, e na estatística espacial. Estes cursos inserem-se num contexto de formação continuada para licenciados que utilizam ou sentem necessidade de utilizar os sistemas de informação geográfica na sua actividade profissional, permitindo-lhes consolidar uma base teórica e prática e explorar as potencialidades dos SIGs proporcionando-lhes a capacidade de os utilizar adequadamente de modo a beneficiar das mais valias em termos de qualidade e rentabilidade na execução das tarefas que estes permitem realizar. Os técnicos da área da gestão ambiental, florestas, ordenamento do território e gestão de recursos naturais são os principais destinatários desta iniciativa do CMRP – Grupo de Ambiente do IST e da ROADS - Rede de Observação e Análise da Desertificação e Seca. Secretariado: Júlia Rosa - Telef: 218417425 - Fax: 218417389 - E-mail: juliar@ist.utl.pt Mais informações: <http://cmrp.ist.utl.pt/shortcourses/>



Livro e exposição revelam raízes islâmicas e mediterrânicas de Mértola



O Campo Arqueológico de Mértola (CAM) apresentou, em Lisboa, um livro e uma exposição que revelam as raízes islâmicas e as ligações mediterrânicas "arrancadas" à terra da vila museu, apontada como o "último porto do Mediterrâneo".

O livro, intitulado "Mértola - o último porto do Mediterrâneo", foi apresentado pelo autor, o historiador Santiago Macias, por Cláudio Torres (na foto), arqueólogo e director do CAM, e Pierre Guichard, professor na Universidade de Lyon 2.

Santiago Macias explicou à Agência Lusa que o livro, com mais de mil páginas, é o resultado do trabalho acumulado desde o início dos trabalhos arqueológicos do CAM, em 1978.

"É uma síntese de conhecimentos sobre a Mértola islâmica, entre os séculos V e XIII", precisou, acrescentando que foram precisas quase três décadas de escavações, recuperações e investigações para "desenterrar" as memórias perdidas na terra da vila museu e agora contadas em livro.

Apesar de se alargar a outros locais, com propostas sobre a ocupação islâmica de Beja, Moura e Serpa, segundo o autor, o estudo "centra-se, sobretudo, na vila-museu, identificando os diferentes aspectos da topografia e da evolução do seu território".

"O livro desvenda as principais características da islamização do território de Mértola, apontando a sua permanente ligação ao Mediterrâneo e sublinhando os traços de continuidade histórica e social do ocidente peninsular", concretizou.

Numa tentativa de descodificar a linguagem técnica da obra, vai ser também inaugurada, terça-feira, uma exposição, com o mesmo título do livro, que mostra alguns dos principais tópicos do estudo.

A exposição, segundo o autor, "explora" dez áreas temáticas através de 20 painéis informativos e três vitrinas com materiais arqueológicos, que "testemunham o esforço de todos aqueles que, do passado mais longínquo às épocas mais recentes, passaram por Mértola e ajudaram a construir a sua história".

A mostra, que vai estar patente ao público no Castelo de São Jorge até 2 de Abril, inclui também a exibição de um DVD com a reconstituição animada da basílica do Rossio do Carmo, do século V, e do bairro islâmico, do século XII.

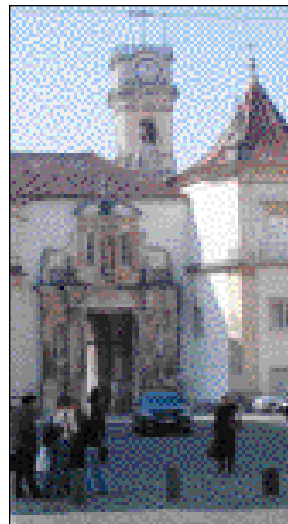
Lusa, 13/02/2006

Bailarina Ana Lacerda recebeu Comenda da Ordem do Mérito

Ana Lacerda, bailarina principal da Companhia Nacional de Bailado, foi recentemente agraciada pelo Presidente da República, Dr. Jorge Sampaio com a Comenda da Ordem do Mérito. A condecoração foi atribuída pelo contributo que Ana Lacerda tem prestado à dança em Portugal, na Companhia Nacional de Bailado.

A Ordem do Mérito tem por finalidade galardoar actos ou serviços meritórios praticados no exercício de quaisquer funções, públicas ou privadas, ou que revelem desinteresse e abnegação em favor da colectividade.

Universidade de Coimbra: VIII Semana Cultural propõe 80 eventos "De Mar a Mar"



O mar é o mote da VIII Semana Cultural da Universidade de Coimbra (UC), a decorrer de 1 a 11 de Março com cerca de 80 eventos, que este ano se alarga a outras cidades do litoral Centro.

Intitulada "De Mar a Mar", a Semana compreende espectáculos, colóquios, ateliers, seminários, passeios/visitas e concursos, envolvendo toda a UC e diversas organizações não universitárias.

Este ano, o programa "ultrapassa as fronteiras de Coimbra e estende-se a outras localidades do litoral Centro" como a Figueira da Foz, Cantanhede, Peniche, Óbidos e Ílhavo, realçou o pró-reitor para a Cultura, João Gouveia Monteiro,

na apresentação pública da Semana Cultural, que decorreu no Teatro Académico de Gil Vicente (TAGV).

Além disso, "cobre praticamente todas as áreas científicas e um grande número de áreas culturais", constituindo "um desafio à cidade", salientou ainda o pró-reitor, ao apelar à adesão da população à oferta que lhes é proposta para estes onze dias.

Um concerto pela Orquestra Sinfónica ARTAVE com entrada gratuita celebra, na noite de 1 de Março no TAGV, o 716º aniversário da Universidade de Coimbra, após, durante a tarde e numa sessão solene comemorativa, ser entregue o Prémio UC à especialista em Antiguidade Clássica Maria Helena da Rocha Pereira e ainda o Prémio Blupharma.

"O mar como factor estratégico do desenvolvimento de Portugal" é o tema de uma mesa-redonda prevista para 4 de Março no Centro de Artes e Espectáculos da Figueira da Foz.

Mário Soares profere dia 2 uma conferência sobre "Mares Multilaterais: Portugal na construção de uma Política Global para os Oceanos", antecipando o simpósio "A Economia Marítima (ainda Existe?)", marcado para o dia seguinte, ambos organizados pela Faculdade de Economia.

A Faculdade de Letras organiza um colóquio, dia 7, sobre "Mediterrâneo, Orientes e Globalização" e propõe ainda um congresso internacional acerca do "Mar Greco-Romano" (dias 9 e 10) e um ciclo de conferências subordinado ao tema "Mare Oceanus - Atlântico - espaço de diálogo" (2, 3, 6 e 7 de Março).

Um fórum da "Água e da saúde" é um dos eventos da Faculdade de Medicina, enquanto Direito organiza um colóquio sobre o tema "O mar aproximando os povos: A universalização do direito", ambos no dia 10.

No cinema é proposto o ciclo "Mar Português" e no teatro os espectáculos "De mar a mar - há ir e provar", pela Camaleão, "A Pesca" (de Brecht), pela cooperativa Bonifrates, entre outros.

Um concerto de música iraniana, dia 7, e exposições sobre a cartografia portuguesa, algas e conchas marinhas e a vida marinha e a história dos mares de Portugal fazem também parte do programa.

O certame compreende ainda o "Dia aberto" nas faculdades, em que estas escolas recebem alunos do ensino básico e secundário.

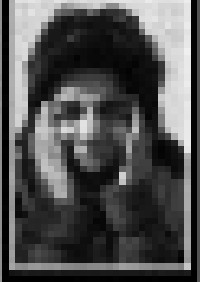
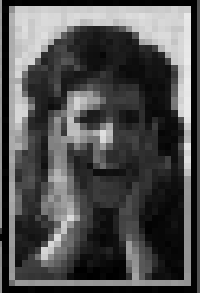
Lusa, 2/02/2006

PERIGO!

A ARTE DOS LEÕES EM GREVE

Greve dos professores de Artes Visuais na Universidade de Évora

Decorreu no passado dia 13 de Fevereiro uma jornada de luta e greve dos professores de Artes Visuais da Universidade de Évora convocada pela FENPROF, pela qualidade do ensino neste sector. Esta greve envolveu os onze professores desta área na Universidade de Évora. Os principais objectivos desta acção eram a situação de mais de metade (15) postos de trabalho na licenciatura em Artes Visuais serem ocupados por colaboradores contratados anualmente e ilegalmente pagos a recibo verde, o estado miserável das instalações no edifício dos Leões, a carência dos equipamentos necessários e a situação estatutária no Departamento de Artes, que coloca os seus professores à margem no processo de tomada de decisões da Universidade. A greve coincidiu com o dia da eleição do novo Reitor, na qual o corpo docente de Artes Visuais não pôde participar por motivos burocráticos. Ambos os candidatos a Reitor, Carlos Braumann e Jorge Araújo (que venceu), confrontados pela imprensa com os objectivos da greve, declaram a sua solidariedade. A FENPROF editou no dia da greve um folheto tendo por título ARTSCANDAL, elaborado por professores, que foi distribuído aos portões dos vários edifícios da Universidade. Nessa ocasião foi manifestada a compreensão de muitos alunos, professores e funcionários. O protesto encontrou também eco, tanto na imprensa local como nacional. Os professores reuniram-se nesse dia, para discutir o processo de Bolonha e as reestruturações em curso, com a criação de cursos de Artes Visuais, Multimédia e Design. Foi decidido que a luta irá prosseguir até ser ultrapassada a presente situação.



UMA UNCA 25 SALA PARA PROFESSORES!!!

