

## **Posição da FENPROF sobre o processo de aprovação dos Regulamentos de Avaliação do Desempenho dos Docentes**

Os novos Estatutos das Carreiras Docentes Universitária e Politécnica, por imposição da legislação geral da Administração Pública, prevêem uma avaliação do desempenho, à qual todos os docentes terão que se submeter. Os novos estatutos das carreiras determinam que essa avaliação deverá ter uma regularidade de pelo menos de 3 em 3 anos (artº 74º-A do ECDU e artº 35-A do ECDESP).

Os resultados da avaliação do desempenho, abrangendo as diversas vertentes da actividade docente – investigação, ensino, extensão e gestão – podem ser positivos ou negativos. Esta avaliação tem os seguintes efeitos:

- 1) um resultado positivo é uma das condições para a contratação por tempo indeterminado dos professores auxiliares, no sistema universitário, ou dos professores adjuntos, no sistema politécnico, bem como para a renovação dos contratos a termo certo dos docentes não integrados na carreira;
- 2) a avaliação tem, ainda, efeitos no posicionamento remuneratório na categoria;
- 3) no caso de um resultado negativo, durante o período de seis anos, é aplicável o regime geral fixado na lei, nomeadamente para a instauração de um processo disciplinar por invocação da violação do dever de zelo.

Conclui-se, assim, que os resultados da avaliação do desempenho influirão na contratação por tempo indeterminado dos professores auxiliares ou adjuntos, na renovação dos contratos a termo certo e na eventual alteração do posicionamento remuneratório, embora um grande número de docentes já esteja no último escalão remuneratório da categoria respectiva.

Importa ainda lembrar que “o montante máximo dos encargos financeiros que em cada ano pode ser afectado à alteração do posicionamento remuneratório é fixado, anualmente, por despacho conjunto dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, da administração pública e do ensino superior [...] em percentagem da massa salarial total do pessoal docente da instituição” (artº 74-C, artº35-C).

Na prática, independentemente das intenções declaradas pelo legislador, esta avaliação de desempenho introduz um sistema de gestão das progressões nas carreiras e de contenção do financiamento do ensino superior público, limitando as progressões de escalão remuneratório, o que se traduzirá, para os docentes em geral, na continuação do congelamento das progressões, ou no excessivo alongamento do percurso individual nos escalões de cada categoria.

Assim, excepto quando um docente obtenha a menção máxima durante 6 anos em que é obrigatória, uma subida de posição remuneratória apenas será possível de acordo com as regras da lei e com as que vierem a ser fixadas no regulamento da Instituição. Contudo, tal dependerá ainda da disponibilidade resultante da afectação de verbas pelo Governo. Ou seja, a avaliação de desempenho pode ficar, na prática, limitada pelas disponibilidades orçamentais. Há mesmo o risco de que em algumas instituições as próprias disposições desta avaliação possam ser contaminadas por regras destinadas a restringir as promoções, o que é preciso a todo o custo evitar. Em particular, será igualmente de evitar que o sistema de avaliação de desempenho venha a conduzir à elaboração de qualquer tipo de *rankings* dos docentes.

Quando se fala de avaliação, importa ter presente que os docentes do ensino superior são avaliados ao longo da sua carreira, designadamente para a sua nomeação definitiva e nos vários concursos a que se sujeitam, em que, em princípio, são promovidos os melhores. A detecção de docentes que não cumprem as suas funções deve ser realizada com uma avaliação que não se limite a uma mera listagem de artigos, de actividades docentes, de gestão ou extensão, mas que tenha em consideração o modo como o docente se enquadró nas actividades da instituição, bem como as condições de trabalho de que dispôs no período em avaliação.

Quanto à elaboração dos regulamentos de avaliação, a FENPROF vem defendendo:

- 1) A definição clara dos objectivos da avaliação. A avaliação deve ter por objectivo orientar os docentes tendo em vista o seu desenvolvimento profissional. Este princípio não tem sido suficientemente colocado em realce nas propostas de avaliação já conhecidas.
- 2) Sistemas de avaliação que sejam equilibrados e consigam afastar, tanto a simplificação excessiva, baseada no primado da discricionariedade, que ameaçaria pôr em causa o importante princípio da imparcialidade, como a tentação duma pretensa objectividade, a partir de sistemas desmesuradamente burocráticos ou consumidores de demasiados recursos, que tenderiam a ignorar a necessidade de contextualizar a avaliação, relativamente às reais condições de serviço.
- 3) A recusa de fixação de quotas (números máximos de docentes que poderão alcançar as classificações superiores), devendo o sistema de classificação ser validado por aplicação experimental a situações típicas, de modo a garantir que a média das classificações se encontre em correspondência com o valor esperado numa instituição de elevado nível como é o caso das universidades e dos institutos politécnicos.
- 4) A referência à situação existente antes do congelamento da progressão nos escalões, que era automática, de 3 em 3 anos, na fixação nos regulamentos dos efeitos da

avaliação de desempenho na alteração do posicionamento remuneratório. Os regulamentos deverão prever subidas de escalão, independentemente de questões orçamentais. Fazendo a analogia possível com as previstas na lei 12-A, estas condições não deverão ser piores. Em qualquer caso, deve ficar garantido que a dotação anual máxima para as subidas de escalão, fixada pelo referido despacho, será toda utilizada para esse efeito.

- 5) A transparência do processo de avaliação, devendo, designadamente, ser comunicados a cada um dos avaliados, ao nível de cada unidade ou sub-unidade orgânica, os resultados da sua avaliação e a fundamentação das suas classificações.
- 6) O respeito pela liberdade académica, valorizando todos os domínios da actividade dos docentes, de modo a permitir que docentes com diversos perfis de actividade possam aspirar à obtenção da menção máxima na avaliação.
- 7) A adequação da avaliação às funções das diferentes categorias, de modo a que a probabilidade de acesso às classificações mais elevadas seja independente da categoria de cada docente.
- 8) O direito à participação dos docentes na elaboração do Regulamento de Avaliação da sua unidade orgânica, quer ao nível da definição de parâmetros e critérios, quer ao nível da correcção e revisão do modelo, nomeadamente em reuniões promovidas para o efeito pela entidade que os aprovará.
- 9) O respeito pelo direito legal à audição dos sindicatos não apenas na elaboração, mas também na revisão dos Regulamentos da Instituição e das Unidades Orgânicas.
- 10) A participação de docentes, eleitos para o efeito pelos seus pares ou por representação sindical, em Comissões de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho, em cada instituição, ou unidade orgânica.
- 11) O direito de recurso do resultado da avaliação garantido por todas as vias, mas, em particular, por meios que sejam expeditos, nomeadamente pela resolução alternativa de litígios prevista nos Estatutos da Carreira (artº 84-A do ECDU e artº 44-A do ECDESP).
- 12) A salvaguarda da recusa de um avaliador por parte do avaliado, nomeadamente em caso de suspeição de falta de isenção.
- 13) A definição de regras claras para a pontuação dos avaliados em caso de ausência de avaliação por situações excepcionais (doença e parentalidade, entre outras).
- 14) O respeito, nos critérios e indicadores de avaliação e de classificação, pelas distintas formas e tradições de produção e publicitação da actividade científica e pedagógica, e de relacionamento com a sociedade das várias áreas científicas.

A FENPROF considera que, à luz do ECDU e do ECDESP, aos docentes do ensino superior não se aplica uma avaliação de tipo individualista, inspirada no SIADAP, com objectivos individuais pré-fixados por superiores hierárquicos, pois tal contraria o princípio da liberdade académica.

A FENPROF entende também que há propostas de regulamentos que poderão gerar uma competição desenfreada, o medo e a destruição de qualquer noção de trabalho colectivo, produzindo efeitos contraproducentes.

Importa, por isso, que neste processo de aprovação dos regulamentos pelas instituições se incluam formas de avaliação que promovam o trabalho colectivo (nomeadamente as avaliações, de carácter colectivo, dos cursos e dos centros de investigação), que fomentem a cooperação e, assim, construam um ambiente salutar de prossecução de um fim comum.

A FENPROF e os seus Sindicatos têm vindo, com base neste princípios, a debater com os docentes nas Escolas esta importante e delicada matéria, que terá fortes repercussões na situação profissional de todos os docentes, e tem vindo a apreciar as propostas de regulamentos que lhe têm sido remetidas para produção de parecer, como o ECDU e o ECPDESP exigem.

A FENPROF acompanhará muito de perto, com os docentes de cada instituição, a aplicação dos regulamentos para depois tomar as posições e apresentar as propostas, relativamente a este processo, que a prática vier a aconselhar.

Lisboa, 3 de Março de 2010

O Secretariado Nacional