



Parecer do Sindicato dos Professores da Madeira/FENPROF sobre o Projecto de Regulamento de Avaliação do Desempenho dos Docentes da Universidade da Madeira

A. Descrição sumária do sistema de avaliação proposto

Para uma melhor fundamentação do parecer, importa tomar como referência uma breve descrição do sistema de avaliação proposto que, para uma boa compreensão, tem que ter em consideração não apenas o projecto de regulamento da avaliação do desempenho (RAD), mas também os regulamentos de serviço dos docentes (RAS) e de alteração de posicionamento remuneratório (RAPR).

- 1) O sistema de avaliação é trienal e baseia-se na fixação para cada docente de um número total de unidades de crédito de serviço anuais (UCS_T) que visa representar o tempo total de trabalho anual desse docente. Esse número total anual de UCS dependerá do vínculo contratual do docente. Em princípio valerá 120, no caso do regime de dedicação exclusiva; 100, no caso do tempo integral, e uma percentagem desse valor, no caso do tempo parcial.
- 2) A cada docente será atribuído pelo Presidente do respectivo Centro de Competências, sob proposta do docente, um determinado número de UCS em cada uma das seguintes componentes da sua actividade, representando o tempo dedicado a cada uma delas:
 - a) actividade pedagógica (AP)
 - b) actividade de investigação (AI)
 - c) serviço à universidade (SU)
 - d) serviço à sociedade (SS)
 - e) desenvolvimento individual (DI)

- 3) A soma das UCS atribuídas em cada uma destas actividades deverá ser em princípio igual, mas não forçosamente, ao total de UCS correspondente ao vínculo de cada docente (UCS_V):

$$UCS_V = UCS_{AP} + UCS_{AI} + UCS_{SU} + UCS_{SS} + UCS_{DI}$$

- 4) No entanto, a distribuição do total de UCS pelas diferentes componentes não é inteiramente livre. Ela deverá corresponder a um de 4 perfis de serviço docente, representados na tabela abaixo. É de notar que uma vez seleccionado o perfil do docente, a distribuição das UCS pelas diferentes componentes não fica imediatamente definida, podendo variar dentro dos intervalos indicados na referida tabela. Poderá até acontecer que a soma das UCS relativas a cada componente, conduza a um total (UCS_T) que não corresponda exactamente ao número nominal UCS_V , correspondente ao vínculo do docente.

Perfis dos docentes com número de UCS por componente de serviço

Perfil	<i>I</i>		<i>M</i>		<i>D</i>		<i>S</i>	
Nº total de UCS	120	100	120	100	120	100	120	100
Nº de UCS de actividade pedagógica	36-48	30-40	60-72	50-60	84-96	70-80	0-72	0-60
Nº de UCS de Investigação	60-72	50-60	36-48	30-40	6-24	5-20	0-72	0-60
Nº de UCS das restantes componentes	0-24	0-20	0-24	0-20	0-24	0-20	48-72	40-60

- 5) Para os docentes em geral, apenas o cálculo das UCS relativas à prática lectiva se baseia em indicadores objectivos, tendo em conta horas de aula, sua preparação, etc., sendo a fixação das restantes UCS bastante mais subjectiva.
- 6) Na definição dos tipos de perfis, como se pode ver na tabela acima, as 3 últimas componentes encontram-se agregadas sob a designação de “outras actividades”.
- 7) No processo de avaliação, relativamente a cada uma das componentes com UCS atribuídas, será dada uma pontuação (P_i) situada no intervalo entre 0 e 100.
- 8) O resultado final da avaliação (P_F) situar-se-á igualmente no intervalo entre 0 e 100 e será uma média ponderada da pontuação obtida em cada uma das componentes (P_i) a que tenham sido atribuídas UCS. Assim, a pontuação obtida em cada componente (P_i) será multiplicada pelo respectivo factor de ponderação (F_i) e os resultados de todos estes produtos são somados para obter a pontuação final P_F :

$$P_F = F_{AP} \times P_{AP} + F_{AI} \times P_{AI} + F_{SU} \times P_{SU} + F_{SS} \times P_{SS} + F_{DI} \times P_{DI}$$

- 9) Os factores de ponderação (F_i) pertencerão ao intervalo entre 0 e 1, a sua soma total será de 1 (se $UCS_T = UCS_V$), sendo calculados pelo nº de UCS_{*i*} atribuído ao docente em cada componente (*i*), a dividir pelo número nominal total de UCS, correspondente ao vínculo laboral desse docente, (UCS_V). Isto é,

$$F_i = UCS_i / UCS_V$$

- 10) A pontuação na componente da actividade pedagógica P_{AP} é obtida por uma média ponderada das pontuações obtidas em 5 diferentes instrumentos de avaliação: a ficha individual (P_{fi}); os inquéritos aos alunos (P_{ia}); o sucesso dos alunos (P_{sa}); as obrigações administrativas (P_{oa}) e as actividades de índole pedagógica (P_{aip}). A fórmula de cálculo da pontuação da componente pedagógica é a seguinte:

$$P_{AP} = 0,4 (0,3) \times P_{fi} + 0,1 (0,2) \times P_{ia} + 0,05 \times P_{sa} + 0,15 \times P_{oa} + 0,3 P_{aip}$$

Nota: Os valores entre parêntesis são válidos em vez dos que os antecedem, no caso de o docente não apresentar um registo videográfico das suas aulas para avaliação.

- 11) A ficha individual de cada docente é aprovada por uma Comissão de Avaliação, constituída apenas por elementos externos, e terá em conta o relatório de actividades de cada docente e o registo videográfico, caso este tenha sido entregue para avaliação. Cada ficha individual terá uma correspondente pontuação P_{fi} .

- 12) As pontuações relativas aos inquéritos aos alunos P_{ia} , ao sucesso dos alunos P_{sa} , às obrigações administrativas P_{oa} e às actividades de índole pedagógica P_{aip} , são encontradas por métodos totalmente objectivos, sem factores de discricionariedade, ao contrário do que sucede com a ficha individual onde a discricionariedade é praticamente total. A lógica, no caso da P_{aip} é a da acumulação de pontos por cada peça curricular.
- 13) As pontuações obtidas nas componentes de actividade de investigação (AI) e de serviço à sociedade (SS) são calculadas em base objectiva, na lógica de acumulação de pontos por peça curricular.
- 14) A pontuação obtida no serviço à universidade (SU) envolve apenas os cargos e funções de gestão e de governo da universidade e baseia-se na avaliação do cumprimento de objectivos individuais processada pelo Gabinete de Avaliação e Qualidade (GAQ), e nos resultados de um inquérito aos docentes.
- 15) A pontuação obtida na componente de desenvolvimento individual (DI) decorre da avaliação do cumprimento de objectivos de desenvolvimento individuais processada pelo GAQ.
- 16) No caso da pontuação correspondente a alguma das componentes vir ultrapassar 100, ela será feita igual a 100.
- 17) A pontuação final (P_F), uma vez calculada, será convertida uma menção qualitativa do seguinte modo:
 - Excelente*, se P_F ficar no intervalo entre 90 e 100 pontos
 - Muito bom*, se P_F ficar no intervalo entre 80 e 89 pontos
 - Bom*, se P_F ficar no intervalo entre 70 e 79 pontos
 - Adequado*, se P_F ficar situado entre 50 e 69 pontos
 - Inadequado*, se P_F ficar situado abaixo de 50 pontos
- 18) A subida de escalão fica condicionada a quotas e ao montante global de encargos para o efeito fixados pelo Reitor.
- 19) Para efeitos de subida de escalão à menção de *excelente* corresponderão 3 pontos por ano, à de *muito bom*, 2, à de *bom*, 1, à de *adequado*, 0 e à de *inadequado*, -1.
- 20) Um docente apenas subirá de escalão se atingir 10 pontos e houver cabimento de verba dentro do montante máximo ficado pelo Reitor.
- 21) Em caso de igualdade pontual entre os docentes em condições de subir de escalão, são utilizados vários critérios sucessivos de desempate

B. Questões que o projecto suscita

Feita a descrição sumária do sistema de avaliação de desempenho e dos seus efeitos nas subidas de escalão remuneratório, importa realizar uma análise crítica ao conteúdo dos regulamentos e apresentar sugestões para a correcção ou melhoria dos aspectos mais importantes que aqueles suscitam ao SPM/FENPROF.

No plano da generalidade, destacam-se como muito positivos os seguintes aspectos do projecto:

- a) a abrangência de todas as componentes de actividade dos docentes;
- b) a valorização dos resultados da avaliação das diferentes componentes de forma proporcional ao tempo estimado de dedicação a cada uma delas por parte de cada docente;

- c) a tentativa de estabelecer indicadores objectivos com vista à redução da discricionariedade em benefício da transparência e da imparcialidade;
- d) o reconhecimento explícito do direito dos avaliados “a que lhe sejam garantidos os meios e condições necessários ao seu desempenho de acordo com o perfil acordado”.

No que se refere a questões da especialidade, apresentam-se as seguintes apreciações e sugestões, relativamente a vários aspectos dos documentos:

1) Avaliação da actividade lectiva

A actividade lectiva é reconhecidamente uma das componentes mais difíceis de avaliar com base em indicadores objectivos que reduzam significativamente a discricionariedade, uma vez que implica que sejam avaliados o planeamento e preparação das práticas lectivas; o desempenho pedagógico do docente; a organização das práticas lectivas e o relacionamento com os alunos.

Talvez por isso o projecto preveja, para o efeito, a constituição de uma Comissão de Avaliação totalmente externa para tentar garantir uma avaliação o mais possível imparcial. Note-se, no entanto, que nada se refere sobre qual deverá ser o perfil de competências dos membros desta importante comissão, como se entende que deveria ser feito, no sentido de credibilizar a sua função.

No âmbito da avaliação da actividade pedagógica, inclui-se o resultado dos inquéritos aos alunos com um peso relativo, dentro desta componente, de 20% (10% no caso de haver sido entregue um registo videográfico de aulas para avaliação pela Comissão).

No perfil D, em que o número de UCS na componente pedagógica se situa entre 84 e 96, umas pequenas contas permitem que se conclua que o peso do inquérito aos alunos, na pontuação final P_F , ficará entre 14 e 16 pontos, no caso da não entrega de registo videográfico.

Já quanto ao sucesso dos alunos, ele intervém no perfil D, entre 3,5 e 4 pontos, em 100.

Pode-se assim dizer que o peso combinado dos inquéritos aos alunos e do sucesso dos alunos na pontuação final varia entre 17,5 e 20 pontos, no perfil D, sendo um pouco inferior no perfil M (entre 12,5 e 15 pontos), no caso da não entrega de registo videográfico de aulas.

Mesmo considerando que o peso conjunto de inquéritos a alunos e de indicadores do seu sucesso é consideravelmente diminuído quando o docente submete à avaliação um registo videográfico de aulas (D: 10,5 a 12 e M: 7,5 a 9) e que é justificável que esse peso seja maior para os docentes mais dedicados ao ensino, ele parece ainda assim excessivo, uma vez que é reduzida a fiabilidade destes instrumentos para julgar da qualidade da actividade pedagógica dos docentes, podendo um peso demasiado elevado conduzir a efeitos perversos. As instituições dispõem de outros mecanismos que permitem corrigir situações que detectem de maus resultados no campo pedagógico e do sucesso que não apenas através da sua penalização na avaliação do desempenho.

Em suma, propõe-se:

- a) que seja definido o perfil de competências dos membros da Comissão de Avaliação (art.º 18º do RAD);*
- b) a redução do peso combinado dos inquéritos aos alunos e do sucesso dos alunos na classificação final (art.º 31º do RAD).*

2) Valor da pontuação das peças curriculares e calibragem do sistema de classificação

Ainda quanto às fórmulas e à valoração relativa das actividades e das peças curriculares, constantes do projecto, o SPM/FENPROF receberam várias críticas de docentes que aconselham a que aquelas sejam reponderadas e eventualmente modificadas. Em particular, questiona-se a justeza, face a

outras peças, da atribuição de um ponto pela pertença a júris de doutoramento ou de agregação, quando não se é arguente.

A calibragem adequada do sistema de avaliação é um aspecto muito sensível, uma vez que dela depende o equilíbrio dos seus resultados. Tal deverá ser realizado pela simulação da sua aplicação a casos típicos de perfis de docentes, sendo realizados os ajustes necessários às tabelas de pontuação de modo a se atingir um sistema justo e proporcional ao que é exigível aos docentes.

Em suma, recomenda-se:

a) a reponderação dos valores relativos das pontuações atribuídas às diferentes peças curriculares, tendo em consideração uma estimativa realista do tempo de trabalho que representam (anexos ao RAD);

b) a reponderação dos valores absolutos dessas pontuações, após a realização de simulações da aplicação do sistema, e da sua colocação à apreciação dos docentes na actual fase de consulta pública dos regulamentos.

3) Atribuição de UCS em função do regime de vínculo

Atendendo a que as UCS se consideram corresponder a tempo de trabalho que os docentes aplicam nas suas actividades para a universidade, não se encontra conforme com a lei (ECDU e ECPDESP) a atribuição de menos UCS a um docente em regime de tempo integral do que a um docente em dedicação exclusiva.

A diferença entre estes dois regimes está na total disponibilidade que um docente em dedicação exclusiva tem que ter para as actividades que lhe sejam solicitadas, sem restrições de horário para além das legalmente estabelecidas. Já no que se refere a um docente em regime de tempo integral deve ser-lhe reconhecido o direito a um horário de trabalho que respeitando a lei contenha contudo algum tipo de restrição acordado com a universidade. Faria, assim, mais sentido que o acréscimo de disponibilidade permitido pela dedicação exclusiva, quando efectivamente comprovado na prática, desse lugar a um correspondente acréscimo de pontuação, ao contrário do que prevê o projecto quanto reduz as exigências de tempo efectivo de trabalho aos docentes que estejam em regime de tempo integral.

Em suma, propõe-se:

a) que o número nominal de UCS total seja idêntico para os docentes em regime de dedicação exclusiva e de tempo integral (n.º 2 do art.º 9º do RSD);

b) que se pondere uma forma de compensar, pela positiva (ao contrário do que prevê o regulamento) a maior disponibilidade que, em princípio, os docentes em dedicação exclusiva terão para com a sua actividade na universidade.

4) Atribuição de UCS a docentes em tempo parcial superiores à percentagem do respectivo contrato

Não parece ao SPM/FENPROF razoável que se admita que possa ser solicitado a um docente em regime de tempo parcial mais trabalho do que aquele que corresponda à percentagem do seu contrato, sob pena de se poder verificar o efeito perverso de utilização de mão de obra barata para preencher as necessidades de serviço lectivo, em detrimento da contratação de docentes de carreira.

Em suma, propõe-se:

A eliminação da alínea d) do n.º 2 do art.º 9º do RSD, ou a sua clarificação se o que atrás se afirma não é o que se pretende.

5) Sigilo sobre os resultados da avaliação

Atendendo à necessidade de se evitar a construção de *rankings* de docentes, propõe-se que não sejam publicitados os resultados quantitativos individuais, mas apenas os pontos acumulados de que cada docente dispõe após cada período de avaliação. Este procedimento tornará muito mais difícil, por simples comparação dos pontos que cada docente tem num dado momento, deduzir qualquer tipo de *ranking*, uma vez que o que se divulgaria seria a seriação dos docentes, não relativamente aos pontos ou às classificações quantitativas obtidas na última avaliação, mas em relação a pontos acumulados provindos também de avaliações de períodos anteriores, que diminuem sempre que há uma mudança de posição remuneratória.

Em suma, propõe-se:

A alteração da alínea d) do n.º 3 do art.º 3º do RAD, eliminado-se: “e a respectiva quantificação” e propondo-se que se acrescente no final “e a pontuação acumulada que resulta dessas menções”.

6) Quotas

Uma vez que as subidas de escalão ficam dependente do montante fixado para o efeito, não faz sentido, nem a referência a quotas, nem que se faça depender uma subida de escalão da obtenção de 10 pontos.

Note-se que a Lei n.º 12-A/2008 não exige para a subida de escalão que se obtenham 10 pontos. O que esta lei estabelece é que para quem reúna 10 pontos essa subida é obrigatória, independentemente das disponibilidades orçamentais.

Ora, uma vez que o regulamento estabelece um limite orçamental para as mudanças de escalão, o SPM/FENPROF defendem que não deve haver qualquer tipo de fixação de quotas e que os docentes deverão ser seriados em cada ano de acordo com os pontos que têm acumulados em resultado de avaliações dos anos de 2004 a 2009 e dos triénios subsequentes, subindo de escalão, no dia 1 de Janeiro de cada ano, os primeiros dessa lista, até que se esgote a verba disponível para o efeito, nesse ano. Entende também o SPM/ FENPROF que o montante a disponibilizar pelo Reitor não deverá ser nunca inferior à percentagem do orçamento que vier a ser fixada pelo despacho ministerial.

Por outro lado, uma vez que o montante máximo, fixado por despacho do Governo, é anual e o cálculo dos pontos de que dispõe cada docente é trienal, em cada ano, no limite do montante máximo permitido por aquele despacho, deverão subir de escalão os docentes que tenham mais pontos, desde que salvaguardado um mínimo aceitável.

Vem a propósito reafirmar-se aqui que a calibragem do sistema de classificação, referida no ponto 2), é fundamental para que se consiga alcançar um sistema justo que não vise, pelo estabelecimento de exigências desproporcionadas, reduzir as subidas de escalão ainda mais do que o visado pelo Governo com a fixação de montantes máximos, o que levaria ao estabelecimento encapotado de quotas.

Em suma, propõe-se:

a) a eliminação das referências a quotas, em particular, no constante do n.º 5 do art.º 5º do RAD;

b) a substituição da condição de um mínimo de 10 pontos exigido para uma mudança de escalão na alínea a) do n.º 1 da art.º 4º do RAPR para 6 pontos, correspondente a uma menção de “muito bom” num período de 3 anos (não seria condição única, como resulta da alínea b) do mesmo n.º);

c) que o montante a disponibilizar pelo Reitor, em cada ano, para subidas de escalão deverá ser igual ao máximo estabelecido por despacho ministerial (n.º 1 do art.º 6º do RAPR);

d) que em 1 de Janeiro de cada ano, subam de escalão os docentes que, relativamente a períodos de avaliação anteriores, disponham de mais pontos acumulados e tenham alcançado o mínimo estabelecido, e cujos encargos fiquem dentro dos limites do despacho anual do Governo.

7) Excesso de cargas lectivas e fixação do perfil

Dado que o sistema de classificação se baseia numa ponderação equivalente à repartição do tempo estimado para o exercício da actividade de cada docente pelas suas várias componentes, pode acontecer que haja a tentação de atribuir a alguns docentes cargas lectivas superiores ao máximo estabelecido nos estatutos das carreiras (9h semanais, no caso do ECDU, e 12 no caso do ECPDESP). Pode até suceder que, perante alguma fragilidade em obter resultados em outras componentes da sua actividade, haja docentes que desejem, para compensar isso, aceitar mais carga lectiva do que o máximo estabelecido.

Esta situação, a acontecer, terá que ser encarada como transitória, devendo realizar-se, logo que possível, a compensação dessa carga lectiva excessiva até como forma de assegurar a esse docente o tempo extra necessário para a superação de eventuais fragilidades noutras componentes, designadamente na de investigação, e para evitar a tentação economicista da redução do pessoal docente necessário à carga lectiva global que a universidade tem de cobrir, prejudicando desse modo a missão da instituição.

As alterações já aprovadas ao ECDU e ao ECPDESP em sede de votação na especialidade na Assembleia da República vão no sentido da obrigatoriedade da compensação de eventuais excessos de carga lectiva.

Por outro lado, o perfil de cada docente não deverá ser imposto, mas negociado, tendo em conta os interesses e as perspectivas de desenvolvimento profissional do docente, de forma a respeitar o princípio da liberdade académica. Compreendendo-se embora que o processo de fixação dos perfis dos docentes deva ter em conta os objectivos do desenvolvimento da instituição, tudo deverá ser feito para assegurar que a atribuição de perfil a um docente seja realizado com o expresse acordo deste. Por esta razão, o SPM/FENPROF entendem que o regulamento deverá contemplar uma instância de recurso quanto tal acordo não foi garantido no âmbito do diálogo entre o docente e o Presidente do Centro de Competências em que se insere.

Em suma, propõe-se:

a) que o eventual excesso de carga lectiva seja obrigatoriamente compensado em semestres subsequentes, de forma acordada com o docente em causa (incluir um novo n.º no art.º 9º do RAD);

b) a reformulação da redacção do n.º 6 do art.º 11º do RSD, de modo a substituir “reitoria” por “Reitor”, que seria a instância de recurso, e acrescentar que a comunicação da decisão (provisória) do Presidente do Centro de Competências deverá fazer-se acompanhar de uma exposição do docente com as razões da sua opção de perfil, devendo ainda ficar claro (talvez num novo n.º) que será ao Reitor (ou a outra instância, como por exemplo ao Conselho Científico) que compete a decisão final.

8) Gabinete de Avaliação e Qualidade

O GAQ encontra-se omnipresente no documento em apreciação. Surge com competências de definição da política académica que manifestamente não lhe deriam competir. Por exemplo, no projecto de regulamento competir-lhe-ia:

- a) definir directrizes para a elaboração do relatório de avaliação de cada docente por parte da Comissão de Avaliação (n.º 4 do art.º 9º do RAD);
- b) decidir sobre as reclamações dos docentes (n.º 1 do art.º 26º do RAD);

- c) atribuir classificações aos titulares de cargos de gestão sobre o seu desempenho (art.ºs 35º a 41º do RAD);
- d) atribuir classificações quanto ao cumprimento do quadro dos objectivos de desenvolvimento individual (art.º 47º do RAD).

Ora, se não se contesta, antes se aplaude, que o processo de avaliação deva ser acompanhado, informado e apoiado por técnicos especialmente competentes nesta área, já não se poderá compreender que decisões que envolvam juízos de carácter académico e não simplesmente técnico, devam ser entregues a um gabinete, correndo-se o risco de se estar a consagrar um sistema tecnocrático de avaliação que é, em absoluto, de rejeitar.

Acresce a isto que nada é referido sobre a composição deste gabinete, nem quanto ao modo como responderá perante as entidades responsáveis pela definição e condução da política da Universidade da Madeira.

Deste modo, julga-se que as competências acima destacadas e que se encontram adstritas ao GAQ deverão ser confiadas a órgãos de governo ou de gestão ou a titulares desses órgãos.

Em suma, propõe-se:

a) que fique claramente exposto que a acção do GAQ se deverá subordinar aos órgãos de governo e de gestão da universidade, em particular, por exemplo, ao Conselho Pedagógico, no que se refere às “directrizes para a elaboração do relatório de avaliação das actividades pedagógicas dos docentes”; ao Conselho Científico, quando se trate de decidir sobre reclamações dos docentes ou quanto à avaliação do cumprimento do seu quadro de objectivos individuais (ouvido o Conselho pedagógico, quando as reclamações envolvam a actividade pedagógica); e, ao Senado, aquando da avaliação do cumprimento de objectivos individuais de docentes que ocupem cargos de gestão ou de governo.

b) que seja clarificada a inserção do GAQ na orgânica da universidade, designadamente quem o dirige e perante quem responde.

9) --Inquéritos aos docentes

O projecto prevê que os titulares de órgãos de gestão sejam submetidos a processos de avaliação que em geral incidem sobre duas componentes: o quadro de objectivos individuais e o inquérito aos docentes cuja actividade é dirigida por eles.

Os inquéritos a estes docentes têm o mérito de proporcionar um instrumento de avaliação por parte dos administrados quanto ao trabalho daqueles que de algum modo os dirigem. No entanto, a sua natureza anónima, vai ao arrepio dos princípios académicos da fundamentação e da discussão aberta das políticas e das acções. Isto não significa que se defenda a solução ainda pior destes inquéritos serem nominais, porque tal teria o grave inconveniente de desprezar o efeito da falta de independência de alguém em posição hierárquica inferior para opinar livremente sobre um colega em posição superior. Talvez por se reconhecer isto se tenha optado pelos inquéritos anónimos.

Contudo, seria de ponderar melhor a pertinência desta solução, atendendo a que nos cargos electivos, na altura da eleição, é já feita uma avaliação pelos eleitores, normalmente baseada na actuação anterior do candidato eleito, e no final do mandato, na hipótese de uma recandidatura, haverá nova avaliação. Por outro lado, haverá sempre, em caso de grave desacordo com a acção de um dirigente eleito, a possibilidade de o próprio órgão promover um processo de destituição.

Reconhecem-se, ainda, a estes inquéritos, os defeitos de falta de objectividade e de fiabilidade que se apontam aos inquéritos aos alunos. Na realidade, podem ocorrer efeitos perversos resultantes da colocação em prática de expedientes visando mais a popularidade do que a prossecução do interesse

público no exercício de cargos de elevada responsabilidade.

Em suma, recomenda-se:

A reconsideração da solução dos inquéritos aos docentes, como forma de avaliar os detentores de cargos de gestão ou de governo da universidade.

10) Avaliação dos membros dos órgãos colegiais

Compreendendo embora as dificuldades em avaliar os membros de órgãos colegiais, não solução apresentada pouco tem a ver com a qualidade do seu trabalho mas bastante mais com a quantidade, correndo-se o risco de se estar a promover uma actividade prolixa em termos da produção de documentos que nos órgãos mais numerosos pode ser contraproducente.

Tal como no caso dos titulares de cargos de gestão, parece melhor deixar aos eleitores a avaliação do trabalho dos eleitos, atribuindo-se uma classificação igual para todos os que tenham obtido a confiança dos eleitores, que será complementada pela avaliação que resulte das peças curriculares da respectiva actividade nas outras componentes do seu trabalho.

Aquilo que está proposto poderá levar, até, a que se levantem suspeições de benefício àqueles que sejam escolhidos para produzirem certos relatórios com mais peso na avaliação.

Em suma, recomenda-se:

A reconsideração da lógica de adopção de uma métrica “à peça” para avaliar os membros dos órgãos colegiais.

11) Avaliação do período de 2004 a 2009

Deve ser salientado que quem não se satisfaça com a pontuação atribuída administrativamente, relativa ao período de 2004 a 2007, poderá requerer uma avaliação por ponderação curricular, no prazo de 5 dias úteis com início no dia seguinte à data de recepção da informação do número de pontos atribuídos nesse período.

Deve ainda ser esclarecido qual é a data de produção de efeitos das subidas de escalão resultantes da avaliação no período de 2004 a 2009. Essa data deverá ser o dia 1 de Janeiro de 2008, para os docentes que relativamente ao período de 2004 a 2007 alcancem pelo menos 10 pontos; o dia 1 de Janeiro de 2009, se esse número apenas for alcançado com a adição dos pontos obtidos na avaliação do ano de 2008; e o dia 1 de Janeiro de 2010, se os 10 pontos só forem obtidos com a consideração da pontuação relativa à avaliação de 2009.

Em suma, propõe-se:

a) que seja explicitado no art.º 2º do RAD para 2004-2009 (introdução de um novo número) que no prazo de 5 dias úteis após comunicação pela universidade do nº de pontos que cada docente tem, relativos ao período de 2004-2007, o docente pode solicitar uma avaliação por ponderação curricular para substituição de pontos administrativamente atribuídos (nº 9 do art.º 113º da Lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro);

b) a clarificação da data de produção de efeitos das subidas de escalão: 1/1/2008 (da avaliação de 2004-2007), 1/1/2009 (das avaliações 2004-2008) e 1/1/2010 (das avaliações 2004-2009);

c) a consagração no art.º 14º do RAD para 2004-2009 do prazo para reclamação previsto para a audiência de interessado no CPA: 10 dias úteis.

12) Acompanhamento e supervisão da aplicação do sistema de avaliação

Uma lacuna do projecto do RAD é a não previsão de um Conselho Coordenador (ou de

Acompanhamento) da Avaliação do Desempenho. Um processo com esta delicadeza e complexidade aconselha vivamente a existência de um tal conselho que possa avaliar como vai sendo aplicado o sistema e propor as alterações que a prática vier a aconselhar. Este Conselho deveria ter uma representação de docentes eleitos para o efeito pelos seus pares, ou representantes dos sindicatos com docentes filiados na Universidade da Madeira.

Em suma propõe-se:

A criação de um Conselho Coordenador ou de Acompanhamento da Avaliação do Desempenho dos Docentes, com as funções de avaliar a aplicação do sistema e de fazer propostas para o seu aperfeiçoamento, com a participação de representantes dos docentes eleitos pelos seus pares, ou de representantes dos sindicatos.

C. Conclusões

Feitas as apreciações na generalidade e na especialidade, o SPM/FENPROF entendem que, sendo introduzidas alterações aos documentos em apreço, contemplando o essencial das sugestões acima apresentadas (algumas das quais obtiveram um acolhimento de princípio por parte do Reitor, durante a reunião que com ele o SPM/FENPROF tiveram, no passado dia 5 de Março), estão criadas as condições para que a Universidade da Madeira fique dotada de regulamentos que possam corresponder aos complexos desafios que a introdução legal da necessidade de uma avaliação do desempenho coloca, dentro dos constrangimentos legais e atendendo a que se estão a dar os primeiros passos nesta tão delicada matéria.

O SPM/FENPROF irão, naturalmente, acompanhar de perto, em conjunto com os docentes da Universidade da Madeira, a aplicação dos regulamentos e espera poder contar com a cooperação da Reitoria para o mais completo conhecimento possível da realidade resultante da concretização da avaliação do desempenho dos docentes e dos correspondentes efeitos nas mudanças de posicionamento remuneratório.

Pelo atrás dito, estes regulamentos não deverão ser encarados como obra feita, mas sim como procedimentos à experiência, susceptíveis de sofrerem as modificações que a sua aplicação prática venha a aconselhar. Contudo, a haver modificações que venham a ser introduzidas, a meio de um período de avaliação, deverá sempre garantir-se aos docentes o princípio do tratamento mais favorável.

O SPM/FENPROF formularão, neste sentido, as propostas que os docentes da Universidade da Madeira venham a considerar necessárias para o aperfeiçoamento do sistema de avaliação.

12/03/2010

O SPM/Fenprof