

COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DO MINHO

Parecer

A Comissão de Trabalhadores da Universidade do Minho (CT-UMinho) vem pronunciar-se sobre o Projeto de alteração do Regulamento de Avaliação dos Docentes da UMinho (RAD-UM).

ENQUADRAMENTO

O parecer da CT-UM sobre Projeto de Regulamento de Avaliação do Desempenho dos docentes da Universidade do Minho (RAD-UM), que a seguir se apresenta, foi baseado em dois documentos enviados pela Reitoria: Documento 1) Projeto de Regulamento de Avaliação do Desempenho dos docentes da Universidade do Minho (RAD-UM) e Documento 2) Nota sobre Projeto de Regulamento de Avaliação do Desempenho dos docentes da Universidade do Minho (RAD-UM). Este parecer baseia-se, também, na comparação do projeto de regulamento apresentado com o anterior RAD-UM e num parecer da CT-UM.

A nota sobre o projeto de regulamento (Documento 1) realça as alterações mais significativas que a seguir se analisam.

ANÁLISE DAS ALTERAÇÕES PROPOSTAS

Artigo 1.º (Objeto e âmbito de aplicação)

Tendo em conta que é ampliado o âmbito de aplicação aos "... docentes de carreira ou pessoal especialmente contratado, independentemente da natureza jurídica pública ou privada do respetivo vínculo contratual...".

A CT-UM **concorda** com este alargamento.

Artigo 21.º (Avaliação dos titulares dos órgãos de governo)

A CT-UM **concorda** com a introdução deste novo artigo.

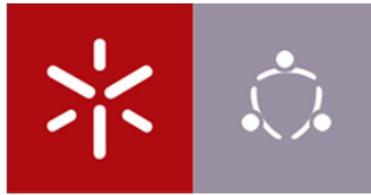
Artigo 23.º (Alteração do posicionamento remuneratório)

A nota referida começa por identificar/clarificar que existem dois tipos de alteração do posicionamento remuneratória: A) a obrigatória aplicada aos docentes que tenham obtido, durante um período de seis anos consecutivos, a menção máxima de excelente; e B) a facultativa, aplicável aos docentes que tenham pelo menos 9 pontos acumulados, considerando o limite da verba remanescente.

A CT-UM **não concorda** com a alteração proposta, nomeadamente os números 8 e 9 do artigo 23º do projeto de regulamento.

Usando como exemplo o referido na nota:

"Ou seja, há quem entenda que um Professor Auxiliar que obteve excelente nas avaliações dos triénios 2015-2017 e 2018-2020 e que foi contratado como Professor Associado em maio de 2020, na



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DO MINHO

sequência de um procedimento concursal, tem direito a progredir para o segundo escalão de Professor Associado em janeiro de 2021.”

Ao comparar-se este docente, referido na nota, com outro que tem a mesma avaliação nos triénios referidos e que seja contratado como Professor Associado a 2 de janeiro de 2021, a aplicação da alteração proposta no novo projeto de regulamento produz uma injustiça latente entre os dois docentes. Veja-se, o docente que seja contratado em 2020 como Professor Associado terá direito a alteração de posicionamento remuneratório uma única vez enquanto o segundo docente terá direito a subir de escalão em janeiro de 2021 devido à sua avaliação e, no mesmo mês, mudar de categoria devido a ter sido contratado como Professor Associado.

Usando, ainda, o mesmo exemplo, parece claro que da interpretação que emana da proposta de alteração ao regulamento resulta que se um professor auxiliar tiver obtido a avaliação de excelente apenas num triénio (2018-202) e que foi contratado como Professor Associado em maio de 2020, na sequência de um procedimento concursal, pode, por opção gestionária ou facultativa, progredir para o segundo escalão de Professor Associado em janeiro de 2021. De facto, terá os 9 pontos acumulados correspondentes ao triénio avaliado de excelente, necessários a essa mudança facultativa. Na redação agora proposta essa possibilidade é afastada, o que não pode merecer a concordância da Comissão de Trabalhadores.

A CT-UM defende que em termos da alínea a) do n.º 4 do artigo 22.º do RAD “a) Excelente, corresponde a uma atribuição de nove pontos no final do triénio”. Os pontos acumulados traduzem uma avaliação qualitativa e vice-versa, sendo o disposto na proposta de RAD-UM inaceitável.

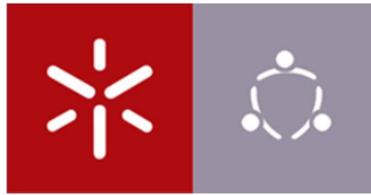
A CT-UM **não pode concordar** com esta injustiça nem com o entendimento plasmado na proposta de RAD-UM baseado na ideia de que

“A *ratio* da norma traduz-se num modelo de gestão que aproxima às demais carreiras da AP, no sentido de que relevam as avaliações obtidas na mesma posição remuneratória.”

Uma vez que o que se deveria fazer é o contrário, ou seja, aproximar as carreiras cujas normas são injustas daquelas que o não são. Não é do nosso conhecimento que a lei exija esta alteração. Parece-nos que alterar o disposto no atual RAD-UM no que diz respeito às alterações obrigatórias pela aplicação do atual n.º 12 implica uma violação da lei.

A comparação parcial do nosso regulamento com os de outras universidades não é adequada porque os regulamentos dessas universidades têm diferenças que podem alterar todo o entendimento, mais especificamente o período de avaliação, que em alguns casos é de um ano.

Por fim, a necessidade de alteração do RAD-UM não pode ser somente justificada com base nas “interpretações divergentes”. O espírito do legislador parece-nos claro e procurou ter em conta a justiça relativa, por exemplo, entre os dois docentes referidos nos exemplos acima.



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DO MINHO

Artigo 24.º e 25.º (Avaliações / [Efeitos das avaliações] dos anos 2004 a 2023)

A alteração proposta [Efeitos das avaliações] dos anos 2004 a 2023 parece ser desnecessária e pode contribuir para que interpretações ainda não clarificadas sejam esquecidas (aguardando-se, ainda, a pronúncia do MCTES sobre esta matéria). Referimo-nos, concretamente, às avaliações do período de 2004 a 2010, altura em que as alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório se produziam quando o docente tivesse um total acumulado de 10 pontos e que nunca foi implementado na UMinho. A este propósito, enviamos, em anexo a este parecer, esclarecimento da DGAEP à Universidade do Porto, datado de 2014, e que clarifica que os docentes têm direito à mudança de posicionamento remuneratório quando obtêm os 10 pontos acima referidos, até 2009. A generalidade das Universidades públicas portuguesas já terá efetuado os pagamentos devidos aos docentes seguindo o esclarecimento da DGAEP.

Assim, não vemos a necessidade da alteração destes artigos para dizer que “... mantendo-se o disposto nos regulamentos anteriores.” Se se mantém o disposto nos regulamentos anteriores não existe a necessidade de os alterar.

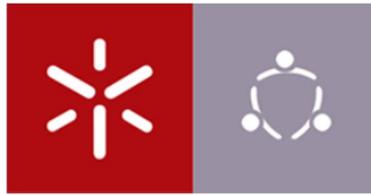
A comparação entre o disposto no projeto de RAD-UM aqui analisado e o disposto no regulamento anterior remete-nos para as diferenças encontradas no artigo 23.º. Ao contrário do referido na nota, “...ao nível da clarificação do âmbito de aplicação do presente regulamento e da densificação das disposições relativas à alteração da posição remuneratória”, é convicção da CT-UM que a redação proposta para este artigo não consegue satisfazer os preceitos propostos, ou seja, clarificar e densificar. Poderão existir, mesmo assim, diferentes interpretações e entendimentos.

CONCLUSÃO

Feitas as apreciações na generalidade e na especialidade, a CT-UM entende que, sendo introduzidas as alterações ao documento em apreço, contemplando o essencial das sugestões acima apresentadas, estão criadas as condições para que a UMinho fique dotada de um regulamento que possa corresponder aos complexos desafios que a avaliação do desempenho coloca, dentro dos constrangimentos legais.

A CT-UM, naturalmente, acompanhará de perto, em conjunto com os docentes da UMinho, a aplicação deste regulamento 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.

Este regulamento (RAD-UM) não deverá ser encarado como obra feita, mas sim como um procedimento suscetível de sofrer as modificações que a sua aplicação prática venha a aconselhar. Contudo, a haver modificações que venham a ser introduzidas, deverá sempre garantir-se aos docentes o princípio do tratamento mais favorável. A CT-UM formulará, neste sentido, as propostas que os docentes da Universidade do Minho venham a considerar necessárias para o aperfeiçoamento do sistema de avaliação.



COMISSÃO DE TRABALHADORES DA UNIVERSIDADE DO MINHO

Desta forma:

A CT-UM **concorda** com as alterações dos artigos 1º e 21º.

A CT-UM **não concorda** com as alterações propostas para os artigos 23º, 24.º e 25.º.

Com os melhores cumprimentos,

Universidade do Minho, 13 de outubro de 2023

Secretário Coordenador da CT-UMinho