

DA LEGISLAÇÃO DO ENSINO SUPERIOR

LUÍS MONIZ PEREIRA ¹

MEMORANDO - Um sistema de avaliação de mérito no ensino universitário

Por ocasião da revisão em curso do ECDU, foi-me solicitado pelo Sr. Secretário de Estado do Ensino Superior, Professor José Reis, que elaborasse um memorando relativo à definição de um sistema de avaliação de mérito, à gestão da Dedicção Exclusiva, e ao estímulo à investigação. A presente proposta propõe uma solução integrada e coerente destas três questões, e de outras, sem prejuízo de poderem ser adoptadas separadamente.

SUMÁRIO GLOBAL DA PROPOSTA MÉRITO, PROMOÇÃO, DEDICAÇÃO EXCLUSIVA, E NOMEAÇÃO DEFINITIVA

Propõe-se a introdução, no novo ECDU, de um sistema nacional de escalões de mérito absoluto (SEMA), por avaliação interna e externa, para as todas as categorias de Professor e todas as universidades públicas. Tem carácter regular e obrigatório (com excepções) e tem incidência salarial suportada pelo OE. Cada instituição estabelece os critérios de avaliação e os incrementos salariais associados a cada escalão de mérito, conforme a sua estratégia, objectivos, e disponibilidades financeiras adicionais às do OE para esse efeito.

Recomenda-se, embora tal seja opcional, que as promoções de categoria na carreira estejam ligadas a certas etapas dos escalões de mérito, mediante a adopção de Quadros de Dotação Global (QDG).

Os concursos nacionais, com avaliação do mérito relativo dos concorrentes, são reservados para a contratação de novos Professores, e portanto vedados aos candidatos internos da mesma área.

Os actuais escalões temporais do ECDU são mantidos, pelo que o sistema de mérito se lhes acrescenta. A sua manutenção é desejável para melhor aceitação do SEMA.

A figura da Dedicção Exclusiva é mantida também, mas a sua manutenção é subordinada à obtenção de uma certa progressão de mérito, bem definida.

A figura da Nomeação Definitiva recebe nova solução, integrada no SEMA.

Argumenta-se das vantagens deste sistema na resolução integrada de variados problemas que afectam o ensino universitário.

ESTÍMULO À INVESTIGAÇÃO. FUNÇÃO PROFESSOR-INVESTIGADOR

Para além do estímulo já dado à investigação pelo próprio sistema de mérito SEMA, propõe-se a criação no ECDU da função de Professor-Investigador, a qual permite a dispensa total ou parcial de serviço docente por períodos de tempo bem definidos.

AVALIAÇÃO, REVISÃO E CONSOLIDAÇÃO

Esta função pode ser acometida a Professores de qualquer categoria, com sujeição ao respectivo mérito e a objectivos aprovados institucionalmente. A sua explicitação no ECDU visa regulamentar o seu uso, bem como co-responsabilizar o ME pelo respectivo financiamento.

A figura de Professor-Investigador permite rodear a problemática complexa da criação de quadros de investigadores nas universidades, ao mesmo tempo que estimula estas e os docentes a assumirem plenamente as responsabilidades de investigação resultantes de as universidades públicas integrarem mais de três centenas de Centros e Institutos de Investigação, e os futuros Laboratórios Associados.

Propõe-se também que a figura de Licença Sem Vencimento seja encorajada em sede de ECDU, quando se destine exclusivamente a actividades de investigação a desempenhar por contrato noutras instituições nacionais ou estrangeiras, e com interesse para a própria instituição de origem.

SISTEMA DE ESCALÕES DE MÉRITO SUMÁRIO

Apresenta-se a “filosofia” de um sistema de escalões de mérito (SEMA) integrando as promoções e a dedicação exclusiva, e co-existindo, se tal for desejado, com as diuturnidades especiais do actual ECDU.

O SEMA inspira-se num experimentado sistema, adoptado e praticado conjuntamente desde há muito, em todas os nove *campus* da “University of California”, e cuja marca de qualidade é conhecida. Um sumário editado do mais relevante da respectiva definição e regulamentação encontra-se em Apêndice, e mostra bem o seu grau de apuramento. Para acesso à documentação completa, não editada, basta consultar por exemplo a “University of California at Riverside”, em <http://www.ucr.edu/acadper/index.html>.

O sumário em Apêndice, e a respectiva documentação pormenorizada, permite-nos falar dos seus traços largos, sem prejuízo de os seus detalhes serem efectivamente concretizáveis, e estarem já exemplificados em soluções adoptáveis, e adaptáveis para o ECDU, e para a regulamentação própria de cada universidade.

MOTIVAÇÃO

O actual ECDU não prevê qualquer sistema de méritos, ao contrário do que é já praticado em muitos países, e na maior parte das sedes institucionais portuguesas. Daí resulta:

- Uma má gestão de recursos humanos, altamente especializados, em resultado de um sistema de promoções muito rígido;
- A desmotivação desses recursos humanos por ausência de prémios ou de penalizações;
- A dificuldade de atracção dos melhores quadros;
- A criação de injustiças relativas quanto a diferentes performances;
- A ausência de mecanismos regulares promotores de competição profissional pessoal;
- A falta de mecanismos de competição interinstitucional promotora de maior mobilidade.

DA LEGISLAÇÃO DO ENSINO SUPERIOR

Acresce que:

- Muitos quadros de pessoal encontram-se bloqueados;
- A estrutura piramidal dos quadros das categorias de professor impede a justa progressão na carreira;
- Essa mesma estrutura piramidal impede a contratação de mais candidatos de qualidade, quando o desejável seria ter o maior número de professores da maior qualidade;
- Os concursos não distinguem entre progressão na carreira e contratação de novos professores, conduzindo por isso a uma distorção dos critérios de decisão;
- Os concursos não podem também distinguir entre a progressão de um professor de uma área científica e o reforço dessa área através da contratação de um professor adicional para a categoria a concurso, inviabilizando assim as estratégias de desenvolvimento;
- professor universitário português é avaliado regularmente pelos seus pares quanto às actividades de publicação e de submissão de projectos, mas sem que tal possa ter incidência no reconhecimento institucional do seu mérito absoluto;
- Um professor auxiliar com nomeação definitiva pode, se assim o desejar, não mais se apresentar a qualquer avaliação ao longo da carreira...
- A figura de Nomeação Definitiva, que noutros países é o passo mais significativo da carreira académica, confunde desgraçadamente e simplisticamente dois momentos e dois conceitos: a nomeação definitiva na função pública e a nomeação definitiva na carreira docente; as instituições comprometem-se assim com “casamentos para a vida” com demasiada facilidade, com candidatos de qualidade mal avaliada, que muitas vezes ficam a entupir o sistema e o acesso a ele de candidatos de melhor qualidade;
- Não existe a possibilidade de atrair (ou reter) professores de nomeada, nacionais ou estrangeiros, através de uma oferta remuneratória, apropriada ao seu mérito, que ultrapasse os tectos fixos do ECDU;
- A dedicação exclusiva, tal como está definida no actual ECDU, é concedida sem nada permitir exigir em troca, quer porque a própria figura o não exige, quer pela ausência de mecanismos de verificação dum actividade adicional, que a figura apesar de tudo pressupõe.

DEFINIÇÃO DE UM SISTEMA DE MÉRITO ABSOLUTO

CATEGORIAS, PROGRESSÃO POR MÉRITO E PERÍODOS NORMAIS DE SERVIÇO

Os períodos normais de serviço em cada categoria e escalão são os mostrados na tabela seguinte. Todos os Professores ficam obrigados a se apresentarem à avaliação de mérito antes do término do período respeitante ao escalão em que se encontram, a não ser que a instituição aceite, em casos excepcionais e justificados, que possa haver um adiamento da avaliação por um ano.

Embora os períodos indiquem os intervalos usuais entre as progressões e respectiva avaliação de mérito, eles não inviabilizam o avanço mais rápido em caso de mérito excepcional, ou o avanço mais singelo do que o usual quando se tal justifique, quer por iniciativa da instituição quer pela do próprio. Este poderá solicitar uma avaliação mais cedo, ou,

AVALIAÇÃO, REVISÃO E CONSOLIDAÇÃO

excepcionalmente, o adiamento da avaliação. A instituição poderá, em resultado da avaliação, fazer um Professor avançar mais do que um escalão, ou posicioná-lo a meio do tempo do escalão seguinte.

Categoria	Escalão	Anos usuais no escalão	Salário a estabelecer
Professor Auxiliar	I	2	
	II	2	
	III	2	
	IV	2	
	V	2	
	VI	2	
Professor Associado	I	2	
	II	2	
	III	2	
	IV	3	
	V	3	
Professor Catedrático	I	3	
	II	3	
	III	3	
	IV	3	
	V	---	
	VI	---	
	VII	---	
	VIII	---	
	IX	---	
Escalões excepcionais	---	---	

Os Professores em geral podem em qualquer ponto pedir uma avaliação da totalidade da carreira na categoria, associada ou não a um pedido de aumento de mérito, para efeitos de obterem da instituição recomendações com vista ao seu melhor desempenho e à sua progressão.

(1) *Professor Auxiliar*: O período total de serviço na Universidade nesta categoria não excederá 8 anos. O período normal de serviço em cada escalão é de 2 anos, e a mudança de escalão é feita por avaliação do mérito do desempenho ao longo do escalão anterior. Os primeiros 4 escalões são os de uso normal. Os escalões V e VI podem ser usados em circunstâncias excepcionais e devidamente justificadas.

O serviço no escalão V pode ser em lugar de serviço no escalão I de Prof. Associado, e no escalão VI em vez de no escalão II desta categoria, caso haja boas razões para a promoção não ter ainda sido solicitada ou ocorrido. Estes escalões não usuais também permitem a entrada inicial do Prof. Auxiliar num escalão acima do escalão I, quando se quer atrair indivíduos competitivamente, mas permitindo mesmo assim 8 anos na categoria e com possibilidade de progressão.

Quando exista serviço no escalão V, seguido de serviço como Professor Associado no escalão I, o tempo normal de serviço combinado é de 2 anos, o mesmo se passando com a combinação do escalão VI e o escalão II.

Desejando-se, o escalão IV e o VI podem ser eliminados, ficando apenas 3 escalões de uso normal e 1 de uso excepcional. Significará isso que o tempo usual para atingir a categoria seguinte será de 6 anos, mantendo-se o limite de 8 anos, sem prejuízo de um avanço mais

DA LEGISLAÇÃO DO ENSINO SUPERIOR

rápido, ou de um tempo de espera maior sem mudança de escalão caso a progressão seja abaixo do normal.

A desvantagem é a de que, quando o Professor demore mais do que o usual de 6 anos na promoção a Prof. Associado, terá menos possibilidade de ainda assim progredir por mérito, já que os incrementos de mérito resultam da avaliação da performance no escalão, e não avaliam a totalidade de performance na categoria, a qual é necessária para a subida de categoria. Permanecendo os escalões de diuturnidade actuais, a eliminação dos escalões referidos atrás não será tão penalizante salarialmente do que se as diuturnidades desaparecerem.

Promoção a Prof. Associado, e Nomeação Definitiva na Escola. A mudança de categoria corresponde à passagem do escalão IV de Prof. Auxiliar para o escalão I de Prof. Associado, à qual está associada uma avaliação para promoção, muito mais exigente, que abrange todo o período na categoria. Tal avaliação envolve necessariamente a consulta de avaliadores exteriores. E é especialmente exigente porque corresponde à obtenção de Nomeação Definitiva na carreira, como Professor Associado da Escola, por contraposição à Nomeação Definitiva na Função Pública. Esta última poderá ser obtida antes, em condições a definir. Propõe-se que os candidatos que falhem a Nomeação Definitiva na Escola, e já tenham Nomeação Definitiva na Função Pública, tenham direito a serem providos como professores do Ensino Secundário.

Terminação do contrato. Espera-se que o Prof. Auxiliar, no mais tardar durante o seu sétimo ano de contrato, solicite a passagem a Prof. Associado. Caso já tenha 7 anos de contrato e não lhe seja concedida a promoção, poderá justificadamente ser-lhe dado um oitavo ano de contrato, que será terminal. Caso contrário será o sétimo ano o terminal.

(2) *Professor Associado:* O período normal de serviço do Prof. Associado é de 6 anos. O período normal de serviço em qualquer dos 3 primeiros escalões é de 2 anos. Os escalões IV e V podem ser usados em circunstâncias excepcionais e devidamente justificadas.

O serviço no escalão IV pode ser em lugar de serviço no escalão I de Prof. Catedrático, e no escalão V em vez de no escalão II desta categoria, caso haja boas razões para a promoção não ter ainda sido solicitada ou ocorrido. Estes escalões não usuais também permitem a entrada inicial do Prof. Associado num escalão acima do escalão I, quando se quer atrair indivíduos competitivamente, mas permitindo mesmo assim 6 anos na categoria e com possibilidade de progressão.

O período normal de serviço de Prof. Associado no escalão IV é de 3 anos. Quando exista serviço no escalão V, seguido de serviço como Professor Catedrático no escalão II, o tempo normal de serviço combinado é de 3 anos.

Promoção a Prof. Catedrático. A mudança de categoria corresponde à passagem do escalão IV de Prof. Associado para o escalão I de Prof. Catedrático, à qual está associada uma avaliação para promoção, muito mais exigente, que abrange todo o período na categoria. Tal avaliação envolve necessariamente a consulta de avaliadores exteriores.

(3) *Professor Catedrático:* O tempo normal de serviço do Prof. Catedrático é de 3 anos em cada escalão do I ao IV. O serviço no escalão V pode ser de duração indeterminada. A progressão para o escalão VI não ocorrerá normalmente antes de 3 anos de serviço no escalão V, e

AVALIAÇÃO, REVISÃO E CONSOLIDAÇÃO

será concedida apenas baseada em evidência de alta distinção acadêmica, elevado e meritório serviço, e excelente ensino a nível universitário.

Na interpretação destes critérios, os avaliadores exigirão evidência de alto e excelente mérito quanto à originalidade acadêmica ou sucesso criativo, quanto ao ensino e serviço da instituição, e, além disso, evidência de uma grande distinção, reconhecida a nível europeu ou mundial, seja acadêmica ou de sucesso criativo, seja no ensino.

O tempo de serviço no escalão VI e superiores pode ser de duração indeterminada. A progressão do Prof. Catedrático dos escalões 6, 7, e 8 para os seguintes até ao 9, não ocorrerá normalmente antes de 3 anos de serviço no escalão anterior, e só será concedida com base em evidência de sucesso continuado ao nível desse escalão. Tal avaliação é especialmente exigente e envolve necessariamente a consulta de avaliadores exteriores.

A passagem ao escalão VI envolve uma avaliação de toda a carreira. Os Catedráticos dos escalões VI e acima são considerados Catedráticos Seniores, e essa distinção pode utilmente ser aproveitada na gestão da vida académica, nomeadamente na constituição dos júris de avaliação.

Escalões Excepcionais. O avanço para um salário acima da escala está reservado para aos Professores Catedráticos da mais alta distinção, cujo trabalho tenha sido internacionalmente reconhecido e aclamado, e cuja performance de ensino seja excelente.

Excepto em casos raros e compelidores, a progressão não ocorrerá antes de 4 anos no escalão IX. Além disso, a mera duração do serviço e continuada boa performance no escalão IX não é justificação do avanço para um escalão excepcional. Terá de haver demonstração de mérito adicional e distinção, para lá da performance que suportou a passagem ao escalão IX.

O avanço adicional em salário para quem já esteja posicionado num escalão excepcional terá que ser justificado com base em nova evidência quanto ao mérito e à distinção. A continuidade de bom serviço não é justificação adequada. Os intervalos entre tais aumentos salariais podem ser de duração indeterminada, e só nos casos mais supremos, em que exista forte e compelidora evidência, poderão os avanços a intervalos mais curtos do que 4 anos serem aprovados.

ENTROSAMENTO COM A DEDICAÇÃO EXCLUSIVA

Supõe-se que a dedicação exclusiva permanece como figura optativa inicial, nos termos do ECDU actual, mas a sua continuação ficará agora sujeita ao sistema de avaliação de mérito. Propõe-se que a opção pela dedicação exclusiva seja obrigatoriamente terminada caso, por duas vezes consecutivas, um professor falhe a progressão por mérito. Permite-se ainda que, sob proposta justificada dos avaliadores, a opção pela dedicação exclusiva possa ser terminada em resultado de insucesso numa única avaliação por mérito. A retoma da opção ficará condicionada à obtenção de uma nova promoção por mérito. O SEMA permite evitar uma avaliação separada da actividade resultante da dedicação exclusiva. Naturalmente, os Professores em dedicação exclusiva têm maior oportunidade de mais rapidamente progredirem nos escalões de mérito.

O tratamento da dedicação exclusiva relativa a docentes não Professores poderá ser feito por analogia, através de uma avaliação de mérito não necessariamente associada a incrementos salariais.

DA LEGISLAÇÃO DO ENSINO SUPERIOR

ENTROSAMENTO COM A CARREIRA DE INVESTIGAÇÃO CIENTÍFICA

O Estatuto da Carreira de Investigação Científica (ECIC) poderá ser complementado, para o caso das universidades ou em geral, com um SEMA em tudo semelhante.

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO, PROCEDIMENTOS E INCREMENTOS SALARIAIS

Apenas serão comuns, e constantes do ECDU, a definição do quadro de escalões e seu uso, e a imposição do tipo de composição dos júris de avaliação e elementos documentais indispensáveis, muito especialmente nas categorias que envolvem ou a promoção de categoria na carreira a Auxiliares e Associados, ou a outorgação de senioridade a Catedráticos.

Os critérios específicos da avaliação de mérito e progressão, e os procedimentos a adoptar para a realizar, serão estabelecidos por cada Escola, de modo a contemplar a diversidade de áreas de conhecimento, estratégias institucionais, e o financiamento disponível que determina o valor salarial de cada escalão.

O financiamento de base será suportado pelo Ministério da Educação (e eventualmente também pelo MCT), segundo índices de funcionamento, mas poderá ser complementado por verbas próprias da Escola, segundo a sua estratégia de atracção e retenção de professores, associadas aos critérios de qualidade que considera mais relevantes. Tal terá incidência na boa gestão de recursos humanos, e ainda na respectiva mobilidade, uma vez que as Escolas poderão criar níveis de atractibilidade diversificados. O financiamento eventual pelo MCT permitirá às Escolas com ênfase maior na investigação melhorarem financeiramente os seus escalões.

Para um exemplo concreto e pormenorizado de critérios, procedimentos, e níveis salariais relativos, consulte-se o Apêndice.

RESPOSTA AOS PROBLEMAS ENUNCIADOS

O SEMA ora proposto permite responder em conjunto aos problemas enunciados quanto ao actual ECDU. Em especial, ele permite criar Quadros de Dotação Global, uma vez que estabelece um sistema de mérito e de avaliação regular sem o qual o mesmo não teria sentido.

Reservam-se os concursos públicos nacionais para a abertura de novas vagas, sendo portanto vedados aos candidatos internos da mesma área, sem prejuízo da formação de júris nacionais para a avaliação do mérito absoluto associado às mudanças de escalão correspondentes à mudança de categoria.

O SEMA responde directamente às seguintes questões problemáticas postas acima:

- A má gestão de recursos humanos, altamente especializados, em resultado de um sistema de promoções muito rígido;
- A desmotivação desses recursos humanos por ausência de prémios ou de penalizações;
- A dificuldade de atracção dos melhores quadros;
- A criação de injustiças relativas quanto a diferentes *performances*;
- A ausência de mecanismos regulares promotores de competição profissional pessoal;
- A falta de mecanismos de competição interinstitucional promotora de maior mobilidade.

AValiação, Revisão e Consolidação

Acresce que o SEMA responde também a:

- Muitos quadros de pessoal encontram-se bloqueados;
- A estrutura piramidal dos quadros das categorias de professor impede a justa progressão na carreira;
- Essa mesma estrutura piramidal impede a contratação de mais candidatos de qualidade, quando o desejável seria ter o maior número de professores da maior qualidade;
- Os concursos não distinguem entre progressão na carreira e contratação de novos professores, conduzindo por isso a uma distorção dos critérios de decisão;
- Os concursos não podem também distinguir entre a progressão a de um professor de uma área científica e o reforço dessa área através da contratação de um professor adicional para a categoria a concurso, inviabilizando assim as estratégias de desenvolvimento;
- professor universitário português é avaliado regularmente pelos seus pares quanto às actividades de publicação e de submissão de projectos, mas sem que tal possa ter incidência no reconhecimento institucional do seu mérito absoluto;
- Um professor auxiliar com nomeação definitiva pode, se assim o desejar, não mais se apresentar a qualquer avaliação ao longo da carreira...
- A figura de Nomeação Definitiva, que noutros países é o passo mais significativo da carreira académica, confunde dois momentos e dois conceitos: a nomeação definitiva na função pública e a nomeação definitiva na carreira docente; as instituições comprometem-se assim com "casamentos para a vida" com demasiada facilidade, com candidatos de qualidade mal avaliada, que muitas vezes ficam a entupir o sistema e o acesso a ele de candidatos de melhor qualidade;
- Não existe a possibilidade de atrair (ou reter) professores de nomeada, nacionais ou estrangeiros, através de uma oferta remuneratória, apropriada ao seu mérito, que ultrapasse os tectos fixos do ECDU;
- A dedicação exclusiva, tal como está definida no actual ECDU, é concedida sem nada permitir exigir em troca, quer porque a própria figura o não exige, quer pela ausência de mecanismos de verificação duma actividade adicional, que a figura apesar de tudo pressupõe.

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Assim que o novo ECDU entre em vigor, cada Professor será colocado no primeiro escalão da sua categoria, e à qual corresponderá o actual salário de base da categoria, sem as diuturnidades especiais. Por seu pedido, poderá desencadear-se desde logo a avaliação de qual o escalão da sua categoria em que será recolocado, assim que a respectiva instituição estabeleça os critérios específicos e procedimentos de avaliação de mérito. Caso não tenha a iniciativa de pedir essa recolocação, então seguirá a tramitação normal do SEMA.

DA LEGISLAÇÃO DO ENSINO SUPERIOR

ESTÍMULO À INVESTIGAÇÃO E ECDU MOTIVAÇÃO

A incorporação de mais de três centenas de Centros e Institutos de Investigação nas universidades públicas, e os futuros Laboratórios Associados, obriga a uma afectação de recursos humanos às actividades de investigação que não é necessariamente comensurável com as necessidades de ensino em cada área científica e instituição.

Para evitar a distorção do ensino por essa via, e para dar resposta às necessidades de investigação do País, incluindo a absorção de novos recursos humanos doutorados, cuja formação é crescente, interessa des-rigidificar a imposição de serviço docente mínimo a todos os Professores, permitindo afectar muitos deles a uma maior actividade de investigação e desenvolvimento, incluindo a direcção e gestão de unidades de investigação e de projectos.

Uma vez que a carreira de investigação com lugares de quadro encontra uma resistência grande nas instituições universitárias, com argumentos que se não podem escamotear, e porque a mobilidade repetida entre as duas carreiras não é simples nem flexível, interessa criar um mecanismo distinto, integrado no ECDU, de atingir o reforço e estímulo às actividades de investigação.

FUNÇÃO PROFESSOR-INVESTIGADOR

Para além do estímulo já dado à investigação pelo próprio sistema de mérito SEMA, propõe-se a criação explícita no ECDU da função de Professor-Investigador, a qual permitirá a dispensa total ou parcial de serviço docente de um Professor de qualquer categoria por períodos de tempo bem definidos.

Esta função pode ser acometida a todos os Professores, com sujeição ao respectivo mérito e a objectivos aprovados institucionalmente. A sua explicitação no ECDU visa regulamentar o seu uso, bem como co-responsabilizar o ME pelo respectivo financiamento, através de índices apropriados, para além do financiamento actual, sem o que a introdução da função proposta será pouco eficaz. O financiamento para esse fim poderá além disso ter reforço com verbas do MCT e com verbas próprias de cada instituição.

A figura de Professor-Investigador permite rodear a problemática complexa da criação de quadros de investigadores nas universidades, ao mesmo tempo que estimula estas, e os docentes, a assumirem plenamente as responsabilidades de investigação.

LICENÇA SEM VENCIMENTO

Propõe-se também que a figura de Licença Sem Vencimento seja encorajada em sede de ECDU, quando se destine exclusivamente a actividades de investigação a desempenhar por contrato noutras instituições nacionais ou estrangeiras, com interesse para a instituição de origem. Esta medida constitui um estímulo adicional à mobilidade.

AVALIAÇÃO, REVISÃO E CONSOLIDAÇÃO

LIMITES DE HORAS DE DOCÊNCIA

Sendo conveniente estabelecer um limite máximo de horas docentes semanais médias, já a introdução de um limite mínimo deve ser evitada, pois que o actual financiamento por índices relativos à população estudantil permite remeter para a instituição a gestão do seu pessoal, que poderá pois ser mais flexível e responder às necessidades de investigação e desenvolvimento em cada momento.

Deve admitir-se que uma instituição possa substituir em parte o serviço lectivo de um Professor por pessoal especialmente contratado para o efeito, se tal cabalmente se justificar, com verbas próprias originárias em projectos de investigação ou contratos de prestação de serviços à comunidade, para as quais o Professor é necessário enquanto investigador.

APÊNDICE 1

Exemplo: o sistema de mérito e promoção
comum às nove "University of California"

APPOINTMENT AND ADVANCEMENT

The University has a complex and thorough review procedure to maintain and build its excellent faculty. This review mechanism is designed to ensure that an individual is judged by his or her colleagues in accordance with fair procedures solely on the basis of professional qualifications in matters of appointment, promotion, and salary increases.

PERSONNEL ACTIONS FOR APPOINTMENT AND ADVANCEMENT

Various personnel actions reflect the progress of a faculty career. In the Professor series, appointment is generally at the rank of Assistant Professor, but may also be made at the tenured Associate Professor or Professor ranks. Merit increase reflects advancement through the steps (and salary levels) of a particular rank. Appraisal constitutes an evaluation of an Assistant Professor to provide advice and guidance prior to a tenure decision. The appraisal normally occurs between the third and fifth year of service. Promotion marks advancement from one academic rank to another. In the regular Professor series, promotion from Assistant Professor to Associate Professor confers tenure.

DA LEGISLAÇÃO DO ENSINO SUPERIOR

CRITERIA FOR APPOINTMENT AND ADVANCEMENT

Candidates in the regular Professor series and the Professor in Residence series are evaluated on:

1. Teaching
2. Research and creative work
3. Professional competence and activity
4. University and public service

For a descriptive statement of each of these criteria see Academic Personnel Manual – Instructions to Review Committees. For discussion of teaching and research responsibilities see those sections of this Handbook.

REVIEW PROCEDURES

Personnel actions for merit, promotion, and appraisal normally begin in the department. The department chair, in consultation with each candidate, assembles a review file, which, after departmental discussion and voting, is sent to the Dean or other appropriate administrative officer.

In cases of promotions the file goes next to an ad hoc review committee, which is appointed by the Chancellor or designee, from nominations provided by the Senate Committee on Academic Personnel. The majority of the ad hoc membership comes from outside the home department and the membership of this committee is kept confidential.

The ad hoc committee reviews the case and, normally, its recommendation is sent to the Committee on Academic Personnel (CAP). CAP, which is also known as the Budget Committee on some campuses, reviews the complete case, including all recommendations and documentation, and evaluates it in view of campus wide standards. Ad hoc committees are not normally used for appointments to Assistant Professor tenure track positions or for merit increases. CAP normally provides the peer review. A recommendation goes from this committee to the Chancellor or Vice Chancellor for a final decision.

If the Academic Vice Chancellor (or designee) makes a preliminary assessment in the case of an appointment, reappointment, formal appraisal, non-reappointment, or promotion of an individual in the Professor series, which is contrary to recommendations of the Dean or Provost, the department chair, or the Committee on Academic Personnel, the Academic Vice Chancellor informs that reviewer and asks for further information which might support a contrary decision. In the case of non-reappointment of an Assistant Professor, the candidate may, upon request, seek access to documents in the review file. The department chair shall receive documents provided to the candidate. After additional information is furnished, CAP and the Dean or Provost are given the opportunity to comment on the augmented file before the Chancellor makes the final decision.

AVALIAÇÃO, REVISÃO E CONSOLIDAÇÃO

PROCEDURAL SAFEGUARDS

Confidentiality. The membership, deliberations, recommendations, and report of ad hoc review committees are confidential. Solicited letters of evaluation and the personal recommendation by the department chair likewise are confidential.

Access to the Academic Review Record. A faculty member may inspect all documents in his or her personnel review record except those which are confidential. He or she is entitled, upon request, to a redacted copy of all confidential material.

Tenure. Appointments to the positions of Associate Professor and Professor are continuous in tenure until terminated by retirement, demotion, or dismissal. A tenured appointment will not be terminated except for good cause, and after the opportunity for a hearing before a properly constituted advisory committee of the Academic Senate.

Titles with Tenure. The following titles carry tenure:

Associate Professor and Professor.

Career Development. Career development opportunities are available to all ladder rank faculty members.

APPOINTMENT AND PROMOTION

200-0 Policy

It is the policy of the University to evaluate objectively and thoroughly each candidate for appointment, promotion, or merit increase. Promotions and merit increases are not automatic, but are based on merit.

Every faculty member shall be reviewed at least every five years. The Chancellor, with the advice of the Academic Senate, shall determine the level and type of review and shall develop appropriate implementing procedures.

The five-year review may not be waived; in exceptional circumstances, the Chancellor may defer the review for one year.

200-30 Academic Personnel Actions - Personnel Review Files

The personnel review file is that portion of the academic personnel records pertaining to an individual maintained by the University for purposes of consideration of personnel actions under the relevant criteria set forth in this Manual. An individual's personnel review file shall contain only material relevant to consideration of personnel actions under these criteria. Final administrative decisions concerning appointment, promotion, merit increase, appraisal, reappointment, no reappointment, and terminal appointment shall be based solely upon the material contained in the individual's personnel review file.

Appointment and Promotion APM - 220

Professor Series 12/14/00

DA LEGISLAÇÃO DO ENSINO SUPERIOR

220-0 Policy

Appointments in the professor series are for duty in departments of Instruction and Research, or in equivalent administrative units (e.g., colleges and divisions) with combined instruction and research functions.

220-4 Definition

a. The professorial series is used for appointees who are members of the faculty of an academic or professional college or school of the University who have instructional, as well as research, University, and public service responsibilities.

220-8 Types

a. Titles (and ranks) in the professor series are:

- 1) Instructor
- 2) Assistant Professor
- 3) Associate Professor
- 4) Professor

b. An appointment (as distinguished from a promotion) occurs when a person is employed in one of the four ranks above, if the individual's immediately previous status was:

- 1) Not in the employ of the University; or
- 2) In the employ of the University but not with a title in this series.

c. A promotion is an advancement from one rank to a higher rank within this series, usually the next rank as listed above.

d. A merit increase is an advancement in salary step or to an above-scale salary rate without change of rank.

e. The term reappointment is used for the renewal of a previous appointment immediately following the ending of the previous appointment in this series. A reappointment may or may not be accompanied by a promotion or merit increase.

220-10 Criteria

A candidate for appointment, merit increase, or promotion in this series shall be judged by the following criteria:

- a) Teaching
- b) Research and creative work
- c) Professional competence and activity
- d) University and public service

220-16 Restrictions

The following restrictions apply to use of titles in this series:

- a) An appointment or reappointment to the title Instructor or Assistant Professor must be for a specified term and may not be for an "indefinite" period.

AVALIAÇÃO, REVISÃO E CONSOLIDAÇÃO

- b) It is the policy of the University of California that no appointment shall be made to a title in the professor series unless there is an appropriately budgeted provision for the appointment.
- c) Promotions and merit increases may be made only within the limits of available funds.

220-17 Terms of Service

a. Instructor

An appointment is limited to a maximum of a one-year term. The appointment may be made for a shorter term. Reappointment for one additional term of not more than one year may be approved. The total University service as Instructor and as full-time Acting Instructor may not exceed two years.

b. Assistant Professor

Each appointment and reappointment is limited to a maximum term of two years. The total University service may not exceed eight years.

c. Associate Professor and Professor

- 1) Section 103.9 of the Standing Orders of The Regents provides: All appointments to the positions of Professor and Associate Professor and to positions of equivalent rank are continuous in tenure until terminated by retirement, demotion, or dismissal.
- 2) The normal term of service as Associate Professor is six years, but there Professor to the rank of Professor solely on the basis of years of service at the lower rank. Accelerated promotion is possible if achievement is exceptional.

220-18 Salary

Authorized salary scales: Professor series Ladder Ranks

Rank	Step	Years at step	10/1/99		10/1/00	
			Annual	Monthly	Annual	Monthly
Instructor	-	-	-	-	-	-
Assistant	-	-	38,500	3,208	39,700	3,308.33
Professor	I	2	44,300	3,691.67	46,100	3,841.67
	II	2	46,800	3,900	48,700	4,058.33
	III	2	49,400	4,116.67	51,400	4,283.33
	IV	2	52,200	4,350	54,300	4,525

Versão de 3 de Fevereiro 2001

APÊNDICE 2

RESPOSTAS – DEDICAÇÃO EXCLUSIVA, MÉRITO E DIUTURNIDADES

Junto o meu texto de 25 Maio de 2001 com respostas, às questões que me foram levantadas por vários colegas, aos quais agradeço.

DA LEGISLAÇÃO DO ENSINO SUPERIOR

DEDICAÇÃO EXCLUSIVA

1. O regime de dedicação exclusiva nunca exigiu mais do que o docente cumpra o ECDU, e assim deve continuar.
2. O normal, comparativamente em termos salariais a outras carreiras da Função Pública, será que os docentes universitários tenham o salário de base correspondente à dedicação exclusiva.
3. Assim, esse regime deveria ser usual, não necessitando sequer de manifestação pelo interessado de o abraçar, como actualmente.
4. Pelo contrário, o regime de não dedicação exclusiva é que deve ser obtido a pedido livre do interessado, assinalando com isso que pretende acumular outros empregos. E deveria ser necessária uma autorização explícita para muitas das actividades exercidas em acumulação, nomeadamente o ensino em universidades, sobretudo privadas.
5. Portanto, comecemos por usar as designações correctas. Deixa de haver “regime de dedicação exclusiva”, passa é a haver regime de “não dedicação exclusiva”, a que corresponderá uma redução na remuneração de base, que actualmente seria de 1/3. Vale a pena introduzir novas designações, para evitar confusões e assinalar o corte com o regime anterior, por exemplo “Dedicação Plena” ao invés de “Dedicação Exclusiva”, e “Dedicação Não Plena” em vez de “Tempo Integral”.
6. Os Professores Convidados são contratados em regime de tempo integral ou parcial, apenas. Os Professores Convidados não deverão poder fazer uma carreira paralela. O Convidado deve ser para suprir uma necessidade temporária, e é bom que tenha outro emprego, até porque o temporário não se deve medir em 5 anos, e isso já é uma necessidade permanente, ainda por cima se for a 100%. A remuneração do convidado será negociado com a instituição, consoante o regime de trabalho, o seu currículo, e as competências e responsabilidades que vai assumir. Assim, poderá ser semelhante ao regime aplicado aos “Especialistas”, em relação aos quais o Anteprojecto não especifica qual a remuneração. Eventualmente, estes dois tipos de docente poderão fundir-se em um.
7. Os Assistentes e Leitores são contratados no novo regime normal, a não ser que optem pelo tempo integral. Tal aplica-se também aos Professores Visitantes. Os Professores Visitantes deveriam poder ser indivíduos não necessariamente pertencentes a uma instituição universitária.

MÉRITO E DIUTURNIDADES

8. O sistema de mérito deve ser desacoplado do das diuturnidades, que continuarão a existir. Deve ser possível mexer num sem mexer no outro, já que se destinam a objectivos diferentes, e o sistema de mérito deve ser susceptível de aperfeiçoamentos e evolução.
9. Além disso, não deve haver confusão quanto às razões porque alguém está num dado escalão, se por diuturnidade se por mérito, ou combinação. A desacoplagem é essencial também por esta razão.

AValiação, REvisão E CONSOLIDAÇÃO

MÉRITO

10. É indispensável que os resultados da aplicação do sistema de mérito sejam públicos.
11. Pelo que ficou dito acima, a dedicação exclusiva deixa de necessitar ser explicitada porque é o regime normal por omissão. A avaliação de desempenho através do mérito deve ser obrigatória e regular para quem está nesse regime normal.
12. Pelo contrário, quem optar pela “não dedicação exclusiva”, vulgo tempo integral, poderá optar por ser avaliado ou não quanto ao mérito em cada etapa de avaliação. Mas a ser avaliado sê-lo-á com os mesmos critérios.
13. Deste modo, quem se dedica menos à instituição, e por isso recebe menos $\frac{1}{3}$ do salário que passará a ser o de base, não terá que se sujeitar obrigatória e regularmente à avaliação de mérito.
14. Em resultado disso, haverá mais docentes que optem pelo tempo integral, em particular os que não desejam ser avaliados, e a quem é dada essa saída (tornando assim até mais fácil a aceitação do sistema de mérito).
15. Muito em especial, tal permitirá que a redução de custos em resultado das opções pelo tempo integral contribua para financiar o sistema de mérito.
16. Os escalões de mérito na categoria de catedrático devem ser em maior número que nas outras categorias, uma vez que já não existe a possibilidade de promoção.
17. E até nem terem tecto explícito para permitir atrair professores de nomeada, sujeito às limitações legais (ordenado de 1.º ministro).
18. Um docente poderá pedir para ser avaliado em mérito antes da próxima etapa regular, mas em caso de não concessão ficará sujeito a um período de defeso superior ao da periodicidade regular.
19. Enquanto os quadros de dotação global não abranjam a categoria de catedrático, permitir-se-á que os escalões de mérito dos associados tenham sobreposição com os escalões de catedrático, minorando assim a falta de vagas. Uma vez que um associado nessas condições ascenda a catedrático continuará no escalão de mérito já atingido.
20. O acesso à categoria seguinte do quadro dependerá de o docente ter já atingido um certo escalão de mérito.

APÊNDICE 3 ACADEMIA MANIFESTOS

Encontram-se nesta página a totalidade dos documentos que tenho elaborado sobre o Ensino Superior.

Ela está também disponível em <http://centria.fct.unl.pt/~lmp/academia.html>, ou através da minha página pessoal na secção “Academia Manifestos”. Nomeadamente:

Parecer sobre a introdução de um sistema de mérito no Ensino Universitário:

- O parecer (memorando), elaborado a pedido do ex-SEES Prof. José Reis sobre um sistema de mérito;
- Os *slides* sobre o ECDU e a introdução desse sistema de mérito;

DA LEGISLAÇÃO DO ENSINO SUPERIOR

- Um abraço, uma versão compacta desse parecer;
- Resposta a FAQ sobre o parecer;
- Proposta, extraída do parecer, sobre mérito, dedicação exclusiva, e diuturnidades;
- Respostas a perguntas sobre a proposta anterior sobre mérito, dedicação exclusiva, e diuturnidades.

e ainda

- Uma crítica ao projecto de ECDU do ex-SEES Prof. José Reis;
- Uma proposta de bases de ECDU, de que sou co-autor;
- Um abraço, uma proposta de Reforma do Ensino Superior, de que sou co-autor;

Outros documentos – que figuram também nas Publicações da minha página pessoal <http://centria.fct.unl.pt/~lmp>

Especificamente, encontram-se aqui os documentos abaixo discriminados incluídos também na secção Papers in Cultural Journals and Books:

- L. M. Pereira, «Questões sobre o sistema de mérito», in *SNESup Informação*, n.º 58, Ano 12, p. 1, Abril 2001.
- L. M. Pereira, «Mérito, Promoção, Dedicção Exclusiva, Nomeação Definitiva, e Estímulo à Investigação», in *SNESup Informação*, n.º 58, Ano 12, pp. 12-16, Abril 2001.
- L. M. Pereira, «Critérios a Atender em Concursos para Professor Associado», in *SNESup Informação*, n.º 52, Ano 11, pp. 9-10, Dezembro 2000. (Também em *Jornal da FENPROF*, p. 6, n.º 168, Dezembro 2000).
- L. M. Pereira, «Critérios a Atender em Concursos para Professor Associado (resposta de Luís Moniz Pereira a Ângela Relva)», in *SNESup Informação*, n.º 52, Ano 11, pp. 5, Dezembro 2000.
- L. M. Pereira, «Critérios de avaliação em provas de Agregação e concurso para Professor Catedrático», in *SNESup Informação*, n.º 52, Ano 11, pp. 7-8, Dezembro 2000.
- L. M. Pereira, «Critérios para Nomeação Definitiva», in *SNESup Informação*, n.º 52, Ano 11, pp. 8-9, Dezembro 2000.
- L. M. Pereira, «Teses em ‘estrangeiro’», in *Boletim do SNESup*, Ano 11, n.º 53, pp. 8-9, Janeiro 2000.
- L. M. Pereira, «Universidade Portuguesa: reestruturações urgentes», in *Boletim do SNESup Informação*, Ano 10, n.º 52, pp. 4-7, Outubro 1999. (Versão completa).

E incluídos também na secção Press:

- L. M. Pereira, «A Autonomia Universitária», in *Diário de Notícias*, November 4th, 1999.
- L. M. Pereira, «Reitores maus gestores», in *Diário de Notícias*, December 25th, 1998.

E incluídos também na secção Courses and Talks (podem ver os *slides online* ou fazer o seu *download*):

- L. M. Pereira, ECDU: Quadro; Mérito; Dedicção Exclusiva; Estímulo à investigação Talk at Universidade de Coimbra, Portugal, June 2001.
- L. M. Pereira, Financiamento sim, mas eficaz! Talk at the Instituto Superior de Economia e Gestão, Lisbon, Portugal.

¹ Luís Moniz Pereira, Professor Catedrático da UNL, <http://centria.di.fct.unl.pt/~lmp/>