

***Relatório sobre
Avaliação do Desempenho da Direcção da Escola
de Ciências e Tecnologia***

*Elaborado por:
Hortense Bom dos Santos*

Janeiro 2013

1. Introdução

A avaliação é uma ferramenta útil para se obter informação, para servir de guia para o processo de melhoria, e, em muitos casos, para diferenciar através de atribuição de grau, os diferentes estágios de desenvolvimento do desempenho. É neste sentido que emerge este Relatório que tem como objectivo avaliar o desempenho ou actuação da Direcção da Escola de Ciências e Tecnologia (DECT) no seu mandato (26 de Janeiro de 2009 a 26 de Janeiro de 2013) e, para tal foi aplicado um Inquérito (anexo A) ao Pessoal docente e não docente da ECT.

A DECT elaborou um documento de reflexão (anexo B) sobre a sua actuação durante esse período, o que foi proposto fazer e o que falta fazer, ou seja, pretende mostrar e analisar o caminho percorrido pela Escola, através de uma análise, com a exposição de problemas e respectivas decisões de forma aberta, incluindo os problemas ainda não resolvidos, mesmo alguns que possam ser considerados simples. Reflexão que vamos comparar com os dados obtidos do referido questionário, para percebermos melhor o grau de desempenho da DECT.

Neste sentido, o Relatório está estruturado da seguinte forma:

1. Introdução
2. Apresentação e análise dos dados
 - 2.1. Caracterização da amostra
 - 2.2. Análise e descrição dos dados das questões do Grupo 2
 - 2.2.1. Aspectos positivos na actuação da DECT
 - 2.2.2. Aspectos negativos na actuação da DECT
 - 2.2.3. Sugestões e/ou propostas para melhorar no futuro
 - 2.2.4. Como avalia a actuação global da DECT
3. Discussão dos resultados
4. Notas Finais

2. Apresentação e análise dos dados

A análise dos dados passa por vários procedimentos, entre os quais a descrição e a preparação das informações necessárias para podermos validar o objectivo que se pretende atingir.

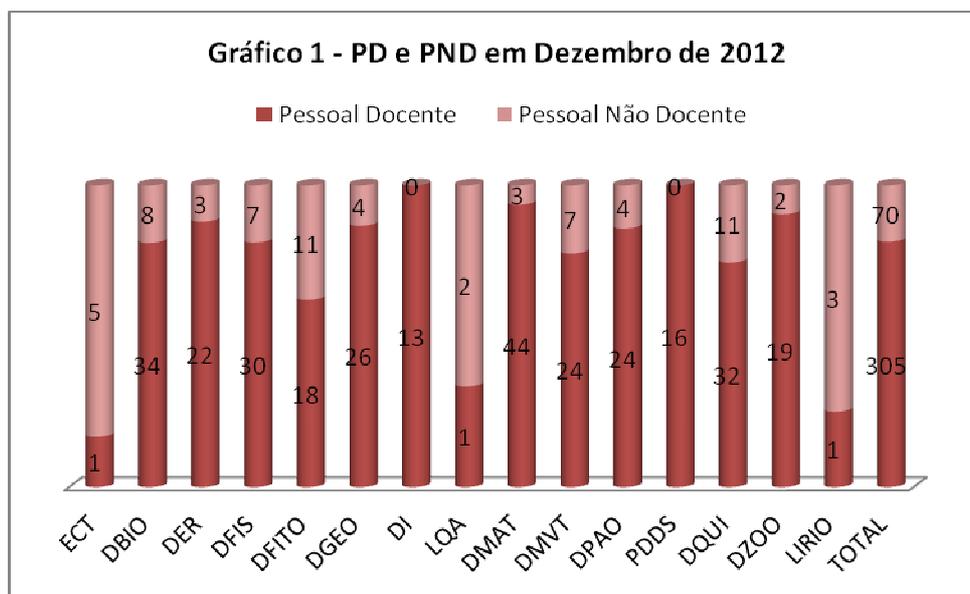
Neste sentido foi elaborado um inquérito para avaliação do desempenho da Direcção da ECT, utilizando a plataforma de Inquéritos (www.inqueritos.uevora.pt), sendo a sua aplicação feita *online*, para auscultar o Pessoal docente e não docente da ECT.

Este inquérito tem 7 questões divididas por 2 grupos:

Grupo I – Identificação

Grupo II – Avaliação da actuação da DECT

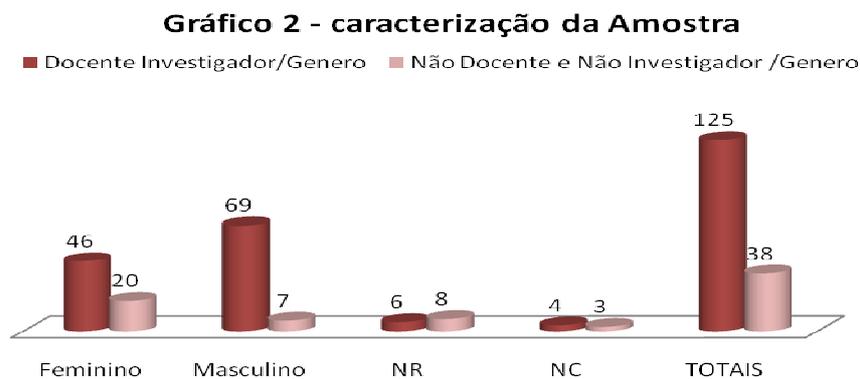
A Escola de Ciências e Tecnologia integra doze Departamentos, o Laboratório de Química Agrícola e o LIRIO, é constituído por 375 colaboradores (Pessoal docente e Pessoal não docente), à data de 31 de Dezembro de 2012, apresentados no Gráfico 1.



Através de e-mail, o Diretor da ECT contactou os 375 colaboradores para que respondessem a este inquérito.

2.1. Caracterização da Amostra

No que concerne ao Grupo I- Identificação, dá-nos um retrato da nossa amostra, isto quer dizer, dos inquiridos, 163 responderam a este inquérito o que corresponde a 43% da população. No entanto, há que salientar que 14 (9%) inquiridos não responderam (NR) na totalidade e 7 (4%) inquiridos não concluíram (NC), o que perfaz um total de 142 inquiridos. Destes 142, 76 são Homens e 66 são mulheres. Quanto ao grupo profissional 115 pertencem ao Pessoal Docente ou investigador e 27 pertencem Pessoal não docente, conforme Gráfico 2.



Quanto à faixa etária 40% tem entre 41-50 anos seguido pela faixa etária dos 51-60 anos que corresponde a 28%, verificando-se não ser um grupo maioritariamente jovem.(gráfico 3).

Gráfico 3 - Idade.

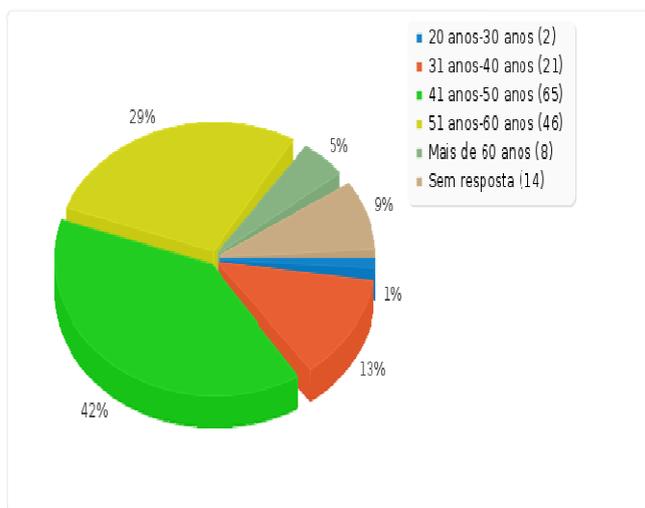


Tabela - Idade	
Resposta	Contagem
20 anos-30 anos (A2)	2
31 anos-40 anos (A3)	21
41 anos-50 anos (A4)	65
51 anos-60 anos (A5)	46
Mais de 60 anos (A6)	8
Sem resposta /Não concluído	14/7

2.2. Análise e descrição dos dados do Grupo II

No que concerne ao Grupo II do inquérito, apresentámos 3 questões:

- Os aspectos que considera positivos na actuação da DECT (2.1)
- Os aspectos que considera negativos na actuação da DECT (2.2)
- Sugestões e/ou propostas de melhoria a implementar no futuro (2.3)

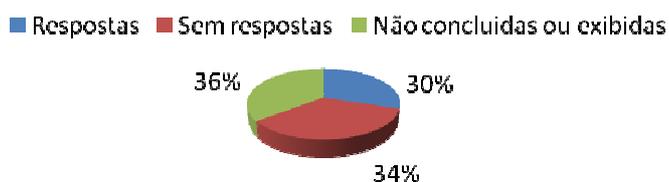
Estas questões abertas levam a que tenhamos que “arrumar” num grupo de categorias de significação, quanto ao seu conteúdo para um melhor entendimento. Assim, efectuou-se uma leitura atenta das transcrições das respectivas respostas, na íntegra, mesmo com incorrecções ao nível gramatical e afirmações repetidas, permitindo uma análise mais efectiva no tratamento destes dados recolhidos, seguindo as regras de categorização, através da classificação para repartir os elementos e procurar uma certa organização da informação obtida.

Procedeu-se à construção de uma grelha de análise para poder comparar e classificar a informação. A orientação foi feita através do critério de categorias temáticas com o objectivo de dar, uma síntese e uma reprodução dos dados brutos.

2.2.1. Os aspectos positivos na actuação da DECT

Quanto a esta questão dos aspectos positivos, nem todos os inquiridos responderam, independentemente de ser obrigatória no inquérito, obtendo-se os seguintes resultados apresentados no gráfico 4.

Gráfico 4 - Aspectos Positivos



Os 30% corresponde a 49 dos inquiridos que apontam os aspectos positivos da actuação ou desempenho da DECT, utilizando o método acima descrito construiu-se a seguinte grelha de análise cujo Tema A – Aspectos Positivos, que se dividiu em 3 categorias:

- 1- Plano Estratégico da ECT
- 2- Estrutura Funcional
- 3- Desempenho

estas subdividem-se em subcategorias que são identificadas pelo número de inquiridos que a mencionaram.

Grelha de Análise

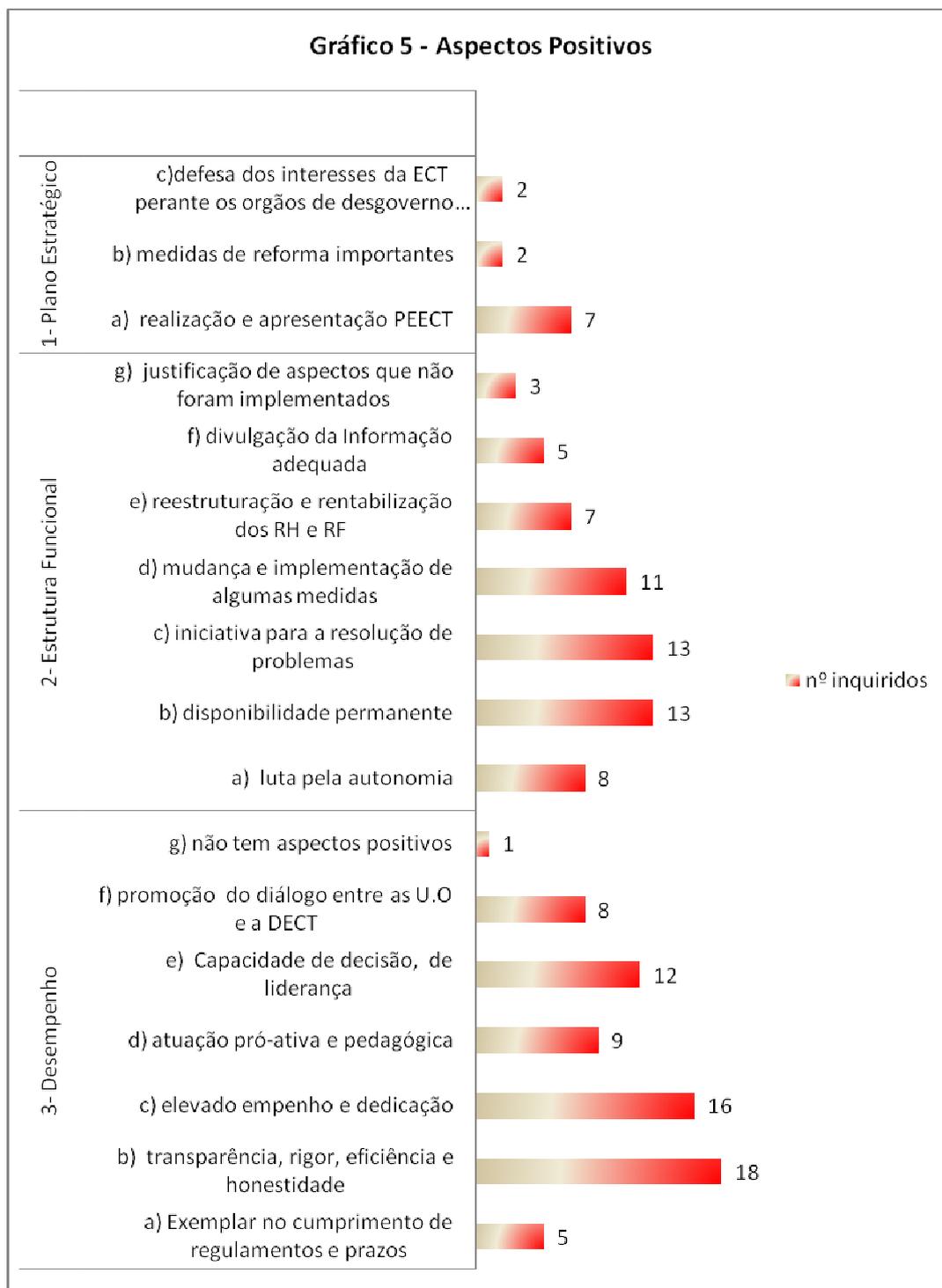
		<i>Categorias e subcategorias</i>	<i>Frequências de ocorrências e nº inquiridos</i>
Tema A- Aspectos Positivos	<i>1- Plano Estratégico</i>	a) realização e apresentação PEECT	1 ocorrência, 7 inquiridos
		b) medidas de reforma importantes	1 ocorrência, 2 inquiridos
		c) defesa dos interesses da ECT perante os órgãos de desgoverno da U.E.	1 ocorrência, 2 inquiridos
	<i>2- Estrutura Funcional</i>	a) luta pela autonomia	1 ocorrência, 8 inquiridos
		b) disponibilidade permanente	1 ocorrência, 13 inquiridos
		c) iniciativa para a resolução de problemas	1 ocorrência, 13 inquiridos
		d) mudança e implementação de algumas medidas	1 ocorrência, 11 inquiridos
		e) reestruturação e rentabilização dos recursos humanos e recursos físicos	1 ocorrência, 7 inquiridos
		f) divulgação da Informação adequada	1 ocorrência, 5 inquiridos
		g) justificação de aspectos que não foram implementados	1 ocorrência, 3 inquiridos
	<i>3- Desempenho</i>	a) Exemplar no cumprimento de regulamentos e prazos	1 ocorrência, 5 inquiridos
		b) transparência, rigor, eficiência e honestidade	1 ocorrência, 18 inquiridos
		c) elevado empenho e dedicação	1 ocorrência, 16 inquiridos
		d) actuação pró-ativa e pedagógica	1 ocorrência, 9 inquiridos
		e) Capacidade de decisão, de liderança	1 ocorrência, 12 inquiridos
f) promoção do diálogo entre as U.O e a DECT		1 ocorrência, 8 inquiridos	
g) não tem aspectos positivos		1 ocorrência, 1 inquiridos	

Os dados obtidos na categoria 3- Desempenho e subcategoria b) transparência, rigor, eficiência e honestidade, foi apontada por 18 inquiridos, a subcategoria; c) elevado empenho e dedicação, considerada por 16 inquiridos; na subcategoria g) 1 inquirido diz que o desempenho da DECT não tem aspectos positivos.

Na categoria 2 – Estrutura funcional, 13 inquiridos consideram que existe por parte da DECT uma disponibilidade permanente, bem como a iniciativa para a resolução de problemas. Por

outro lado 8 inquiridos consideram como aspecto positivo a luta pela autonomia que a DECT tem demonstrado. No que concerne à categoria 1 – Plano Estratégico, subcategoria a) 7 apontam como positivo a sua elaboração e apresentação do referido.

Para uma melhor ilustração apresenta-se o gráfico 5.



2.2.2. Os aspectos negativos na actuação da DECT

Quanto aos aspectos negativos, nem todos os inquiridos responderam a esta questão independentemente de ser obrigatória no inquérito, e os resultados são apresentados no gráfico 6.

Gráfico 6 - Aspectos Negativos



Verifica-se que o nº de respostas nos aspectos negativos é igual ao nº de respostas para os aspectos positivos, ou seja, 49 dos inquiridos apresentam como aspectos negativos da actuação ou desempenho da DECT, seguindo o mesmo método, as categorias mantiveram-se. Como tal procedeu-se à construção da grelha de Análise cujo Tema B – Aspectos Negativos..

Grelha de Análise – Aspectos Negativos

		Categorias e subcategorias	Frequências de ocorrências e inquiridos
Tema B- Aspectos Negativos	1- Plano Estratégico	a) muito arriscado	1 ocorrência, 1 inquiridos
		b) muitas limitações	1 ocorrência 3 inquiridos
		c) falta de estratégia	1 ocorrência, 5 inquiridos
	2- Estrutura Funcional	a) falta de autonomia	1 ocorrência, 8 inquiridos
		b) inércia dos órgão de gestão da U. É. que se traduz no desempenho da DECT	1 ocorrência, 8 inquiridos
		c) burocracia a mais	1 ocorrência, 9 inquiridos
		d) incapacidade de proceder às necessárias reestruturações	1 ocorrência, 8 inquiridos
		e) lacunas de comunicação entre DECT/Reitoria em prejuízo para ECT	1 ocorrência, 1 inquiridos
	3- Desempenho	a) não tem aspectos negativos a apontar	1 ocorrência, 11 inquiridos
		b) motivação decrescente	1 ocorrência, 4 inquiridos
		c) reconhecimento pouco eficaz em termos de progressão na carreira do Pessoal Docente e Não Docente	1 ocorrência, 3 inquiridos
		d) falta de promoção do diálogo entre as Unidades Orgânicas e a Direcção da Escola	1 ocorrência, 7 inquiridos
		e) falta de Capacidade de decisão, de liderança efectiva	1 ocorrência, 3 inquiridos
		f) todos negativos	1 ocorrência, 1 inquiridos

Quanto às categorias utilizamos as mesmas por se enquadrarem nas respostas da amostra, não sendo necessário criarmos outras.

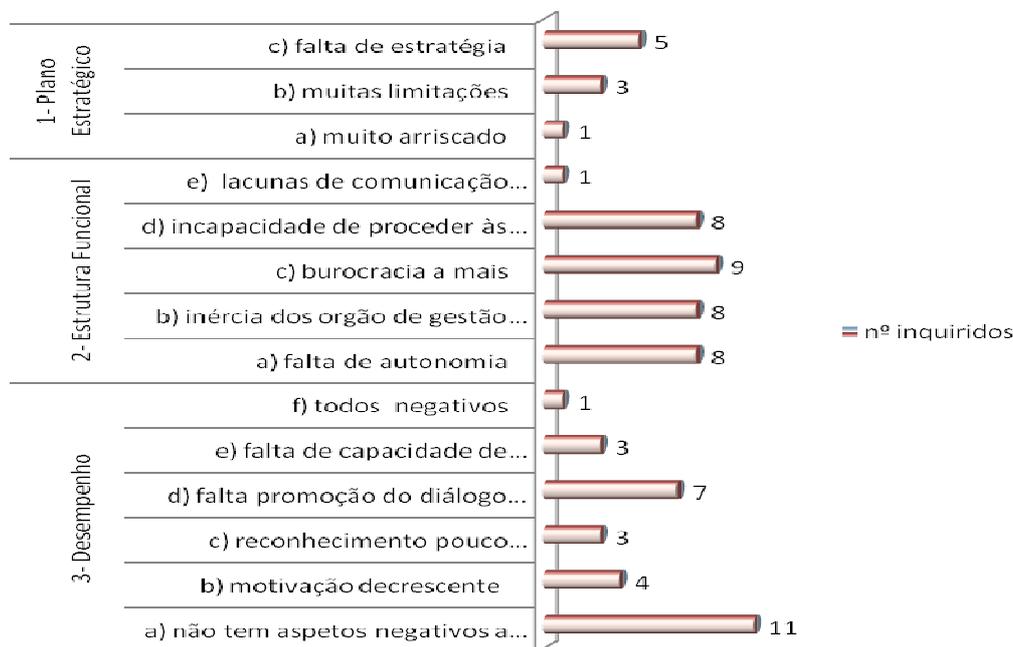
Este Tema apresenta um nº inferior de subcategorias relativamente ao Tema A, nomeadamente nas categorias 2- Estrutura Funcional e 3- Desempenho, tal pode-se justificar com o nº de respostas de 11 inquiridos à subcategoria a) relativamente ao Desempenho, não tem aspectos negativos a apontar.

A categoria 1- Plano Estratégico, nas subcategorias a) muito arriscado é a opinião de um dos inquiridos; 3 inquiridos indicam a subcategoria b) com muitas limitações e 5 dos inquiridos a subcategoria c) falta de estratégia.

A categoria 2 – Estrutura funcional, na subcategoria c) 9 inquirida pensa que existe burocracia a mais; 8 inquiridos apontam as subcategorias a) faltas de autonomia; b) inércia dos órgãos de gestão da U. É. que se traduz no desempenho da DECT e d) incapacidade de proceder às necessárias reestruturações, na subcategoria e) 1 inquirido indica que há lacunas de comunicação entre DECT/Reitoria em prejuízo para ECT

A categoria 3 – Desempenho, na subcategoria d) 7 inquiridos apontam a falta promoção do diálogo entre as Unidades Orgânicas e a Direcção da Escola e com o mesmo número de respostas 3 nas subcategorias c) reconhecimento pouco eficaz em termos de progressão na carreira do Pessoal Docente e Não Docente e e) falta de capacidade de decisão, de liderança efectiva, 1 inquirido indica a subcategoria f) todos os aspectos do desempenho da DECT são negativos. Estes dados estão retratados no Gráfico 7.

Gráfico 7 - Aspectos Negativos



2.2.3. Sugestões e/ou propostas de melhorias a implementar no futuro

Quanto ao Tema C – Sugestões e/ou propostas de melhorias a implementar no futuro, verifica-se também que nem todos os inquiridos responderam, independentemente de ser obrigatória no inquérito, obtendo-se os seguintes resultados apresentados no gráfico 8.

Gráfico 8 - Sugestões/Propostas



Constata-se que o número de respostas 44 é inferior relativamente ao número obtido nos outros Temas, as categorias de análise são as mesmas, procedeu-se à elaboração da respectiva grelha de análise Tema C - Sugestões e/ou propostas de melhorias.

Grelha de Análise – Sugestões/Propostas

TemaC- Sugestões e/ou propostas de melhorias	Categoria e subcategorias		Frequências de ocorrências e inquiridos
	1- Plano Estratégico	a) maior envolvimento dos RH e alunos no Plano da ECT	
b) (re)organização da estrutura da ECT			1 ocorrência, 5 inquiridos
c) repensar os processos burocráticos			1 ocorrência, 6 inquiridos
2- Estrutura Funcional	a) providenciar mais autonomia / alteração de estatutos		1 ocorrência, 10 inquiridos
	b) maior participação em eventos nacionais e internacionais		1 ocorrência, 5 inquiridos
	c) criar uma cultura de Escola		1 ocorrência, 2 inquiridos
3- Desempenho	a) ser mais empreendedora e persistente		1 ocorrência, 10 inquiridos
	b) maior valorização e reconhecimento do trabalho		1 ocorrência, 3 inquiridos
	c) maior desenvolvimento e divulgação interna e externa ECT		2 ocorrência, 11 inquiridos
	d) continuação do trabalho da DECT		1 ocorrência, 7 inquiridos

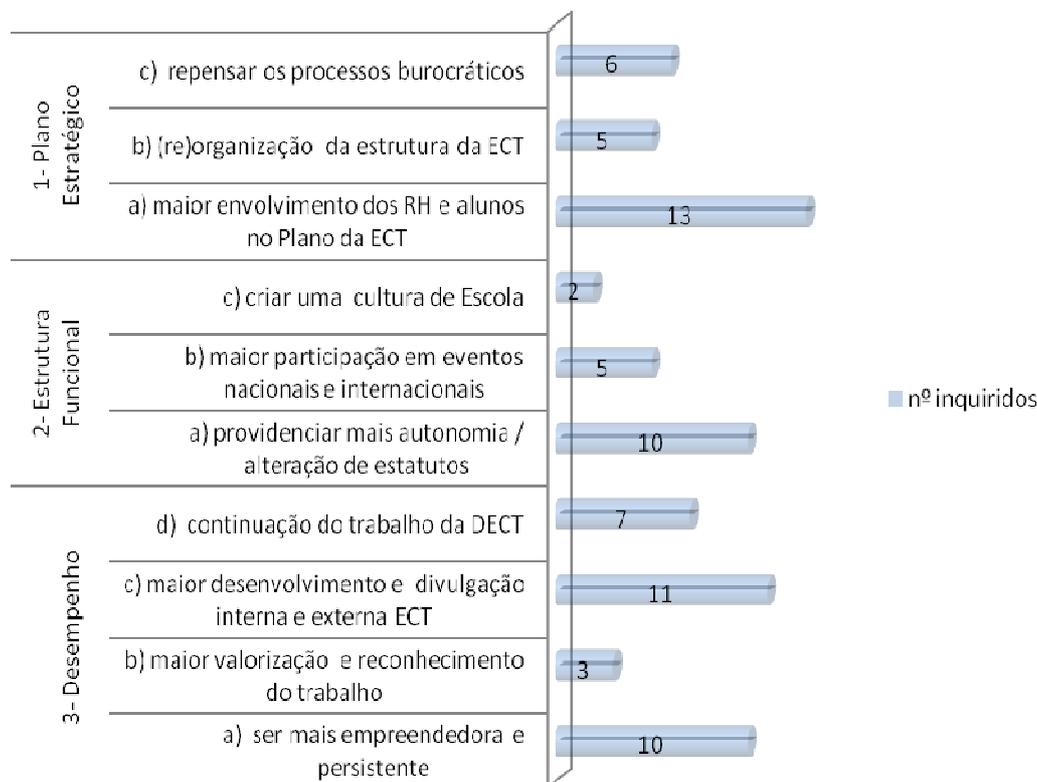
A análise à categoria 1- Plano Estratégico, permite dizer que 13 dos inquiridos na subcategoria a) sugerem um maior envolvimento dos RH e alunos no Plano da ECT; quanto à subcategoria b) (re)organização da estrutura da ECT foi sugerida por 5 inquiridos; e 6 inquiridos propõem a subcategoria c) repensar os processos burocráticos.

A categoria 2 – Estrutura funcional, a subcategoria a) providenciar mais autonomia é apontada por 10 inquiridos; a subcategoria b) maior participação em eventos nacionais e internacionais é a sugestão de 5 inquiridos; a subcategoria c) Criar uma cultura de Escola é a sugestão de 2 dos inquiridos.

A categoria 3 – Desempenho, na subcategoria c) 11 inquiridos sugerem um maior desenvolvimento e divulgação interna e externa ECT; a subcategoria a) ser mais empreendedora e persistente é proposta por 10 dos inquiridos e 7 dos inquiridos propõem a subcategoria c) continuação do trabalho da DECT; 3 dos inquiridos sugerem a subcategoria b) maior valorização e reconhecimento do trabalho .

Para uma melhor percepção da análise apresenta-se o Gráfico 9.

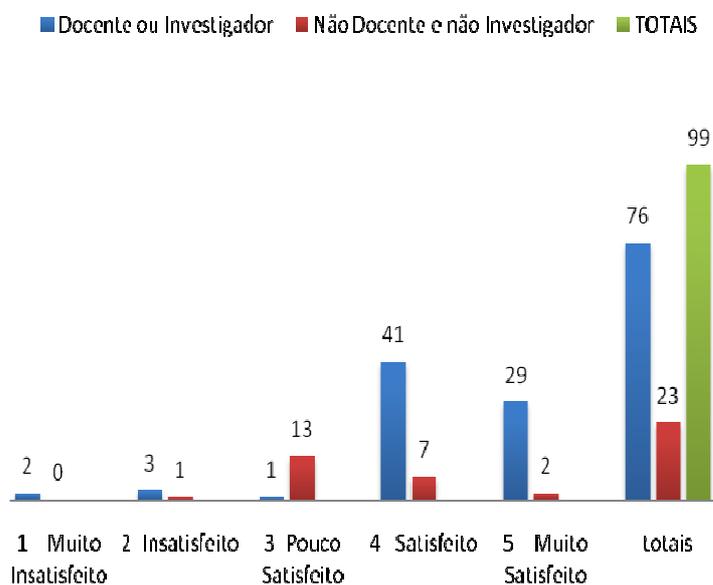
Gráfico 9 - Sugestões e/ou Propostas



2.2.4. Avaliação geral da actuação da DECT

No que concerne à avaliação geral da actuação da DECT, responderam a esta questão 99 inquiridos traduzindo-se num número superior relativamente às questões anteriores. Pela observação do Gráfico 10 e tabela, constata-se que 31 inquiridos (29 + 2) avaliam com 5- muito satisfeito, o desempenho da DECT; 48 dos inquiridos avaliam com 4-satisfeito; 14 dos inquiridos estão insatisfeitos com a actuação da DECT atribuindo 3-pouco satisfeito; 4 dos inquiridos atribuem uma nota de 2 – insatisfeito e 2 inquiridos consideram muito insatisfeito o desempenho da actuação da Escola, conforme gráfico 10.

Gráfico 10 - Avaliação



Resposta/Escala	Contagem	Percentagem
1	2	1.27%
2	4	2.55%
3	14	8.92%
4	48	30.57%
5	31	19.75%
Soma (Respostas)	99	100.00%
Número de casos	105	100.00%
Sem resposta	6	5.71%
Média aritmética		4.03

Os resultados obtidos mostram que a avaliação do desempenho da DECT, na escala de 1 a 5, é 4 = satisfeito.

3. Discussão dos Resultados

Após a apresentação dos dados obtidos, impõe-se uma análise dos mesmos que nos permite fazer um balanço de um caminho que foi orientado pelo Plano Estratégico da Escola de Ciências e Tecnologia e que está retratado no documento de Reflexão sobre os 4 anos de DECT (anexo B) com os dados apresentados no ponto anterior.

Para uma melhor percepção da à avaliação que se pode fazer do desempenho da DECT, construiu-se o Mapa de cobertura das questões abertas do Inquérito com a reflexão elaborada pela Direcção da Escola.

Mapa de cobertura das questões do Grupo II (2.1; 2.2 e 2.3.) com a reflexão da DECT

Inquérito		Reflexão da actuação da ECT	
Categorias	Temas	O que foi feito	O que faltou fazer
1- Plano Estratégico	A, B, C	Elaboração e apresentação pública	
	A, B, C	Reorganização da Estrutura Departamental	Reorganização dos Secretariados e dos Espaços no Verney
2- Estrutura Funcional	A, B, C	Desenvolveram-se esforços para o reconhecimento externo da ECT como entidade Autónoma	
	A, B, C	Modelo de avaliação de Docentes/ Elaboração do estudo sobre a oferta formativa/ Propostas de abertura de concursos/ Implementação de uma metodologia no SIADAP por forma a minimizar o impacto das quotas	Finalizar o processo da oferta formativa e implementação de estratégia de promoção e qualidade da mesma/ Concursos para PD e PND
	A, C	Reestruturação e rentabilização dos Recursos Humanos e Físicos	
	A	Proposta de um modelo de avaliação de sub- unidades orgânicas	Implementar e avaliar este modelo
	A, C	Criação de Consórcios, mas de uma forma não totalmente articulada	Definir uma política concertada e pró activa para o estabelecimento de consórcios e parcerias
	A, C	Desenvolver as actividades de promoção e divulgação da ECT	Continuar a desenvolver as actividades

Temas:

- A- Aspectos Positivos,
- B- Aspectos Negativos
- C- Sugestões e/ou Propostas

Este Mapa mostra as actividades mais relevantes sobre o que foi feito por parte DECT e que converge com percepções dos inquiridos que apontaram aspectos como sendo positivos, negativos e sugestões relativamente a essas mesmas actividades, também o que faltou fazer também foi coberto por essas percepções que fazem parte das categorias 1- Plano Estratégico e 2-Estrutura funcional.

Quanto à categoria 3 – O Desempenho, pelos indicadores que foram obtidos abrangem uma avaliação mais específica que apontam situações da gestão diária da ECT, e como tal não se inseriu neste Mapa.

Podemos reflectir sobre alguns aspectos referidos no documento de reflexão com as percepções dos inquiridos nomeadamente:

- inércia dos órgãos de Gestão da Universidade de Évora que se traduz no desempenho da DECT; aspecto referido na reflexão da ECT em que assume a incapacidade de quebrar a inércia da Escola;
- a falta de Autonomia e a luta por a mesma é factor que a DECT refere no documento e que carece de regulamentação, também existe pelos dados obtido, essa consciência por parte dos inquiridos;
- Identidade da ECT / Espírito da Escola, este não foi possível ser criado entre todos os funcionários, sendo este um factor estratégico na opinião da DECT, este factor está considerado no Tema B- aspectos negativos e Tema C- sugestões, apontados pelos inquiridos, dão resposta ao facto de não se ter conseguido.

A avaliação do Desempenho da Direcção da ECT é positiva por parte dos inquiridos, também a própria DECT fez uma auto-avaliação do seu percurso neste 4 anos, prova disso é o documento de reflexão elaborado e que considera ter atingido satisfatoriamente os objectivos a que se propôs e que de si dependiam directamente.

4. Notas Finais

Este relatório indica que por parte da DECT, esteve sempre uma preocupação subjacente, na sua actuação, a responsabilidade, rigor, eficiência transparência e honestidade, com que enfrenta os desafios, aspecto partilhado pela maioria dos inquiridos.

Anexo A

Inquérito para avaliação do Desempenho da Direcção da Escola de Ciências e Tecnologia



A Direcção da Escola de Ciências e Tecnologia, no dia 26 de Janeiro de 2013 completa 4 anos de existência. Neste sentido pretende através da aplicação deste inquérito conhecer o grau de satisfação no que concerne ao seu Desempenho. Informamos que este inquérito apenas serve para aferir internamente o grau de satisfação, pelo que ele se apresenta de natureza confidencial e anónima.

Existem 7 perguntas neste inquérito

Grupo I

Identificação

1 [I.1.]Genero *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- Feminino
- Masculino

2 [I.2.:]Idade *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 20 anos-30 anos

- 31 anos-40 anos
- 41 anos-50 anos
- 51 anos-60 anos
- Mais de 60 anos

3 [I.3]

Identifique o Grupo profissional a que pertence

*

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- Docente ou Investigador
- Não Docente e não Investigador

Grupo II

Avaliar o Desempenho ou a actuação da ECT

4 [2.1] Aspectos que considera positivos na actuação da direcção da Escola.

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

5 [2.2] Aspectos que considera negativos na actuação da Direcção da Escola.

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

6 [2.3] Sugestões e/ou propostas de melhorias a implementar no futuro

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

7 [2.4.]

Como avalia a actuação global da Direcção da Escola

Responda utilizando a seguinte escala: 1=Muito insatisfeito, 2=Insatisfeito, 3=Pouco Satisfeito, 4=Satisfeito e 5=Muito satisfeito

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Obrigada pela colaboração
01.01.1970 – 01:00

Submeter o seu inquérito
Obrigado por ter concluído este inquérito.

Anexo B

Reflexão sobre 4 anos de Direcção da Escola de Ciências e Tecnologia da Universidade de Évora

A 23 de Janeiro de 2013, com a eleição do Director da Escola de Ciências e Tecnologia da Universidade de Évora (ECTUE), terminará o mandato da actual Direcção. Impõe-se, por isso, uma reflexão sobre o que nos propusemos fazer, o que foi feito e o que faltou fazer:

1. O que nos propusemos fazer

1. No primeiro ano de Direcção da ECTUE elaborou-se um plano estratégico, que foi analisado e aprovado pelos órgãos competentes da Escola. Esse plano definia cinco vectores estratégicos: governança, oferta formativa, avaliação, consórcios e promoção e divulgação. Para cada um destes vectores foram definidas actividades principais a executar:
 1. Governança
 - a) Reorganizar a estrutura da ECT;
 - b) Potenciar e valorizar os recursos humanos e financeiros da ECT;
 - c) Criar uma comunidade “ECT”;
 2. Oferta formativa
 - a) Reorganizar a oferta formativa de 1º e 2º ciclo;
 - b) Implementar uma estratégia de promoção e qualidade da oferta formativa;
 3. Avaliação
 - a) Definir e implementar um modelo de avaliação dos docentes da ECT;
 - b) Assegurar a correcta aplicação do processo de avaliação dos funcionários não docentes da ECT;
 - c) Definir um modelo de avaliação das sub-unidades da ECT;
 4. Consórcios
 - a) Desenvolvimento de consórcios nacionais e internacionais;
 - b) Assegurar uma política activa de ligação da ECT ao exterior;
 5. Promoção e divulgação
 - a) Coordenar as actividades de divulgação e promoção da ECT;
 - b) Envolver docentes, não docentes e alunos nas actividades de promoção e divulgação da ECT.

2. O que foi feito

1. Se confrontarmos o plano estratégico com as actividades efectivamente desenvolvidas temos que:
 1. Governança
 - a) Durante 2011 efectuou-se uma reflexão sobre qual a estrutura departamental mais adequada à ECTUE. Nessa reflexão participaram todos os Departamentos e foi consensual que a estrutura actual, com eventuais pequenas alterações, é a mais adequada ao funcionamento da Escola. Neste sentido, a Direcção da ECTUE não considerou pertinente propor qualquer alteração à estrutura departamental da Escola.

Não tendo proposto nenhuma alteração à estrutura departamental da Escola consideramos, no entanto, que no eixo da governança deve ser realçado o desempenho que toda a equipa administrativa da Direcção da Escola tem tido nestes anos. A título de exemplo, gostaríamos de referir que, em cada ano, são processados mais de 5000 processos “gesdoc” na Escola (o que dá mais de 20 processos por dia). Aqui ficam os agradecimentos públicos a toda a equipa, liderada pelo Secretário da Escola.

- b) A ECTUE, através da sua Direcção e Conselho Científico, efectuou uma análise detalhada da situação dos docentes da Escola e submeteu à Reitoria várias propostas concretas de abertura de concursos. Estas propostas não tiveram acolhimento por parte da Reitoria.

Em 2012, o Reitor da UEvora propôs a abertura de 8 concursos na Universidade, sendo dois concursos por Escola. A Direcção e o Conselho Científico da Escola manifestaram formalmente o seu desagrado pela proposta efectuada, que, se analisarmos o rácio “nº de vagas”/“nº docentes em condições de concorrer”, se verifica que, não só prejudica fortemente os docentes da ECT face aos docentes das outras Escolas da Universidade, mas também contribui para o grave enfraquecimento da própria ECT, que tem nos últimos anos visto aposentarem-se vários dos seus docentes de categoriais mais elevadas. Não tendo sido aceites os argumentos apresentados, e após uma análise efectuada pelo Conselho Científico, a ECT propôs a abertura de dois concursos para Professor Catedrático nas áreas de Informática e de Medicina Veterinária.

- c) Foram realizadas várias iniciativas com o objectivo de criar a comunidade “ECT”: Jornadas da ECT; tertúlias; “users@ect”

2. Oferta formativa

- a) Elaborou-se em 2010 um estudo sobre a oferta formativa de 1º e 2º ciclo da ECT e, com base nesse estudo, definiram-se directrizes, tendo em 2011 os Departamentos e as Comissões de Curso reorganizado a sua oferta formativa e em 2012 sido concluída a definição dos portefólios dos departamentos.

É de salientar que a reorganização efectuada permitirá, quando entrar totalmente em vigor, uma redução de cerca de 45% no número de unidades curriculares actualmente existentes. Esta redução permitirá, certamente, uma melhor gestão dos recursos humanos existentes, potenciando o incremento de actividades de investigação e de extensão universitárias.

3. Avaliação

- a) A Direcção da ECT promoveu a criação de um modelo de avaliação de docentes da ECT, que foi objecto de análise e discussão generalizada, por parte dos docentes e dos órgãos da Escola. O modelo em causa não foi aceite pela Reitoria da UEvora.
- b) Definiu-se uma metodologia para minimizar o impacto negativo da aplicação de quotas ao processo de avaliação dos funcionários não docentes da Escola. Esta metodologia foi aplicada e tem permitido um equilíbrio na atribuição de avaliações de “Excelente” e “Relevante” entre os funcionários propostos para estas categorias. Para além disso, as regras a aplicar são claras e objectivas.
- c) Propôs-se um modelo de avaliação de sub-unidades orgânicas da Escola. Este modelo ainda não foi aplicado, mas está concluído e em condições de ser aplicado e avaliada a sua adequabilidade à realidade das sub-unidades da Escola.

4. Consórcios

- a) Incrementou-se a criação de consórcios, mas de uma forma não totalmente articulada.
- b) Desenvolveram-se esforços para que a ECTUE fosse reconhecida externa e

internamente como uma entidade com autonomia e dinamismo. Tal como na alínea anterior, reconhece-se que não foi possível dinamizar um esforço concertado neste sentido.

5. Promoção e divulgação
 - a) Criou-se um grupo de coordenação das actividades de promoção e divulgação da ECT, que dinamizou variadas acções: tertúlias, Feira da Ciência e Tecnologia, Feira de S. João, etc.
 - b) As actividades realizadas envolveram sempre os membros da ECTUE.

3. O que faltou fazer

1. Pela análise dos dois pontos anteriores resulta de uma forma quase imediata o que não foi feito. No entanto, e pela sua relevância, consideramos importante fazer a sua enumeração:
 1. Governança
 - a) Em 2012 analisou-se e definiu-se um modelo de reorganização de secretariados e de espaços para o CLV. Tendo em conta que o ano lectivo está em curso e que o mandato da actual direcção termina no início de Janeiro, considerou-se não ser adequado implementar medidas com um impacto não negligenciável neste momento. Em consequência, e até ao final de Dezembro serão somente efectuadas alterações de menor dimensão na afectação actual de espaços no CLV.
 - b) Concursos para progressão de pessoal docente e não docente
 1. Internos, visando o reconhecimento de mérito
 2. Externos, em áreas consideradas estratégicas
 2. Oferta formativa
 - a) Finalizar o processo de reorganização da oferta formativa, submetendo as alterações à DGES e A3ES;
 - b) Implementar uma estratégia de promoção e qualidade da oferta formativa.
 3. Avaliação
 - a) Implementar e avaliar o modelo proposto para a avaliação de sub-unidades da ECT.
 4. Consórcios
 - a) Definir uma política concertada e pró-activa para o estabelecimento de consórcios e parcerias.
 5. Promoção e divulgação
 - a) Continuar e incrementar as actividades de promoção e divulgação da ECTUE;
 - b) Incrementar a participação de todos os membros da Escola nessas actividades (ex: conceito de “embaixador” da ECTUE).

Reflexão

Tendo sido identificados os desvios ao plano estratégico elaborado e aprovado no primeiro ano do mandato da actual Direcção da Escola, cumpre-nos reflectir sobre os motivos que levaram a este desfasamento.

Em nossa opinião, há quatro motivos principais para esta situação e que contribuem, também, para um conjunto vasto de dificuldades na gestão diária da Escola de Ciências e Tecnologia. Aliás, estes motivos tinham já sido parcialmente identificados e realçados na reflexão efectuada no final do terceiro ano do mandato da Direcção da Escola e verificou-se que se mantiveram inalterados neste quarto ano.

1. Falta de regulamentação das competências e autonomia da Escola
 1. Os actuais estatutos da UEvora referem a autonomia científica, pedagógica, cultural e administrativa das Escolas. Na prática, essa autonomia e as competências que a Escola deveria possuir nunca foram regulamentadas.

Esta lacuna leva a que as competências e os níveis de autonomia da Escola estão quase totalmente dependentes da interpretação que cada Reitor faça dos Estatutos e do modelo de Universidade que considere mais adequado. Esta situação criou vários problemas e atritos, alguns públicos, outros não, entre a Direcção da Escola e a Reitoria e é uma efectiva restrição a que a Escola possa assumir plenamente os níveis de autonomia previstos estatutariamente.
2. Não reconhecimento pelos órgãos de gestão da UEvora das características e especificidades da ECTUE
 1. A Direcção da ECTUE não conseguiu que os órgãos de gestão reconhecessem as características e especificidades da Escola. Este facto prejudicou claramente, em algumas situações, a ECTUE e os seus docentes.

A saber:

 1. Concursos – Em 2012, ao ser decidido pela Reitoria abrir 2 concursos para pessoal docente por Escola, visando a sua progressão interna, foram prejudicados os docentes da ECTUE e a própria Escola. Conforme já foi referido, basta comparar os rácios “nº de concursos” / “nº de docentes em condições de concorrer” para se perceber o grau de discriminação negativa aos docentes da ECTUE.
 2. Verbas de funcionamento – A Direcção da Escola, através do seu Director, considera que falhou completamente na sensibilização do Reitor e restantes Directores de Unidades Orgânicas sobre a forma como deveriam ser divididas as verbas de funcionamento que foram disponibilizadas às unidades. Efectivamente, e a título de exemplo, considerar adequado que a ECT tenha verbas de funcionamento semelhantes à Escola de Ciências Sociais, sempre nos pareceu ser algo de impossível justificação (veja-se as necessidades de funcionamento de cursos como Medicina Veterinária, Química, Bioquímica, Biotecnologia, Biologia, Biologia Humana e as várias Engenharias e compare-se com cursos da área de Ciências Sociais). Mas o facto é que as decisões tomadas não tiveram em conta esta especificidade e, no nosso entender, têm vindo a prejudicar fortemente os ensinamentos prestados na ECTUE.
3. Incapacidade da direcção da ECT de quebrar a “inércia” da Escola
 1. A direcção da Escola não conseguiu quebrar a “inércia institucional” existente e dinamizar adequadamente a ECT e a actividade dos seus funcionários (docentes e não docentes) e alunos. As várias diligências efectuadas tiveram sempre um impacto e efeito claramente reduzido. Veja-se, a título de exemplo, a realização das tertúlias da ECT e a assistência desses eventos. Ou numa outra vertente e a título meramente ilustrativo, verifica-se que os pedidos de equiparação a bolseiro se concentram em apenas cerca de 55% dos docentes da Escola. Consideramos, portanto, que, em termos de recursos humanos e competências instaladas, existe um enorme potencial na ECT que não está a ser devidamente utilizado e que não foi possível potenciar na sua plenitude.
4. Incapacidade da direcção da ECT de criar um efectivo “espírito de Escola”
 1. Apesar dos esforços e diligências efectuadas ao longo do mandato, é manifesto que não foi possível criar um efectivo “espírito de Escola” entre todos os funcionários, docentes e não docentes. Consideramos que este é um objectivo fundamental e estratégico para a ECT e que não foi satisfeito na sua plenitude. Alguns exemplos paradigmáticos: quantos docentes colocam “Escola de Ciências e Tecnologia” no seu endereço institucional? E

nos seus artigos e apresentações? Quantos docentes participaram activamente nas actividades de promoção e divulgação da Escola? Quantos funcionários (docentes e não docentes) tentam resolver directamente com a Reitoria e Administração os seus problemas e não se dirigem à Escola? Não se pretende com estas questões criticar ninguém de uma forma específica mas, tão somente, demonstrar o quão longe ainda estamos de uma Escola que assume plenamente a sua identidade.

Conclusões

A Direcção da ECTUE considera que conseguiu atingir satisfatoriamente os objectivos definidos no seu plano estratégico que dependiam directamente da sua acção.

Consideramos, ainda, que a Escola de Ciência e Tecnologia é, ao final de 4 anos de existência, uma unidade orgânica com um funcionamento em “velocidade de cruzeiro” e com um adequado relacionamento entre os seus órgãos.

No entanto, é nossa convicção que este ciclo inicial, que correspondeu a um enorme e motivador desafio, se encontra encerrado. A resolução dos problemas existentes requer estratégias e acções distintas, internamente e perante os órgãos de gestão da Universidade. Neste sentido, a Direcção da ECTUE informa que considera ter sido uma honra e um privilégio ter tido responsabilidades directivas nos primeiros quatro anos de existência da Escola, mas que não estará disponível para um novo mandato, disponibilizando-se, desde já, para dar todo o apoio que seja requerido à Direcção que vier a entrar em funções em Janeiro de 2013.

Escola de Ciências e Tecnologia da Universidade de Évora, 12 de Novembro de 2012

A Direcção da ECTUE

Paulo Quaresma
José Rafael Silva
Rui Dias