Sindep
SINDICATO NACIONAL
E DEMOCRÁTICO
DOS PROFESSORES

00351 913 501 422

00351 938 494 065

00351 929 239 465

epe@sindep.pt geral@sindep.pt

CONTRAPROPOSTA DE REVISÃO DO REGULAMENTO INTERNO DE AVALIAÇÃO

Excelências,

A presente proposta visa introduzir alterações e aditamentos ao projeto de Regulamento Interno de Avaliação de Desempenho dos Trabalhadores do Ensino Português no Estrangeiro (RIA), com o objetivo de reforçar a objetividade, transparência, proporcionalidade e segurança jurídica do sistema de avaliação.

As alterações propostas procuram assegurar a proteção dos direitos dos trabalhadores atualmente em funções e dos futuros trabalhadores, incluindo professores, leitores, coordenadores e adjuntos de coordenação, atendendo às especificidades do exercício de funções no estrangeiro.

Pretende-se, em particular, prevenir efeitos desfavoráveis decorrentes de critérios de avaliação insuficientemente definidos, de desigualdades entre contextos de exercício de funções, de dificuldades de articulação com as carreiras de origem e da aplicação do novo sistema a períodos de atividade anteriores à sua entrada em vigor.

Deste modo, considera-se prioritária, em sede de negociação, a aprovação das alterações aos artigos 5.º, 6.º, 14.º, 20.º, 22.º, 26.º e 27.º, bem como o aditamento dos novos artigos 22.º-A, 22.º-B e 26.º-A.

Sindep
SINDICATO NACIONAL
E DEMOCRÁTICO
DOS PROFESSORES

Propostas de alteração e aditamento aos artigos do projeto distribuído no dia 28 de outubro de 2026.

1. Artigo 3.º - Calendarização

Propomos o aditamento de novos números.

4 - A calendarização do procedimento de avaliação, incluindo os momentos de definição de objetivos, acompanhamento, autoavaliação, comunicação da proposta de classificação, audiência dos interessados e homologação, é comunicada aos trabalhadores antes do início do período de avaliação, sem prejuízo dos prazos especificamente previstos no presente regulamento.

5 - Os objetivos, parâmetros, indicadores e ponderações aplicáveis a cada período de avaliação devem ser comunicados aos avaliados antes do início do período a que respeitam.

6 - As alterações à calendarização ou aos instrumentos de avaliação devem ser devidamente fundamentadas e comunicadas aos trabalhadores, não podendo determinar a aplicação retroativa de critérios desfavoráveis.

Fundamentação: garantir que todos os trabalhadores conhecem antecipadamente as regras e os momentos relevantes do procedimento de avaliação.

2. Artigo 5.º - Garantias

Propomos a manutenção das garantias existentes e aditamento dos seguintes números.

5 - Antes da homologação da avaliação final, o avaliado é notificado da proposta de classificação, acompanhada da respetiva fundamentação individualizada, com identificação dos parâmetros avaliados, das pontuações atribuídas e dos elementos de prova considerados.

6 - É assegurado ao avaliado o direito de audiência prévia, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, podendo apresentar observações, documentos e outros elementos relevantes para a apreciação do seu desempenho.

7 - O avaliado tem direito de acesso aos elementos relevantes do seu processo individual de avaliação, incluindo relatórios técnicos, grelhas classificativas, pareceres e demais documentos utilizados na fundamentação da proposta de classificação, sem prejuízo das restrições legalmente aplicáveis.

8 - A decisão final deve apreciar fundamentadamente as questões relevantes suscitadas pelo avaliado em sede de audiência prévia.

9 - A reclamação da avaliação deve ser objeto de decisão expressa e fundamentada, com indicação dos meios de impugnação legalmente admissíveis.

10 - Sempre que a avaliação possa produzir efeitos na renovação da comissão de serviço, o avaliado deve ser informado dessa circunstância, sem prejuízo da autonomia e das garantias legalmente aplicáveis ao procedimento de renovação.

Fundamentação: o direito de reclamação após a homologação não substitui a necessidade de assegurar o contraditório antes da decisão final.

3. Artigo 6.º - Parâmetros de avaliação

Propomos o aditamento de novos números aplicáveis às diferentes categorias profissionais.

3 - Os parâmetros de avaliação devem ser concretizados através de indicadores objetivos, verificáveis e proporcionais às funções efetivamente exercidas, tendo em consideração as condições de prestação do trabalho, os recursos disponibilizados e as especificidades dos diferentes contextos educativos.

4 - A definição dos objetivos e indicadores de avaliação deve distinguir os resultados diretamente imputáveis ao trabalhador daqueles que dependam de decisões superiores, de condicionantes institucionais ou de circunstâncias externas ao exercício das suas funções.

5 - A avaliação dos coordenadores e adjuntos de coordenação deve atender às competências legalmente atribuídas ou efetivamente delegadas, à autonomia de decisão e aos recursos humanos, financeiros e materiais disponibilizados.

6 - Os adjuntos de coordenação não podem ser avaliados negativamente por objetivos ou resultados cuja concretização dependa de competências não delegadas ou de decisões reservadas a outros responsáveis.

7 - Os parâmetros aplicáveis a professores e leitores devem considerar as características da modalidade de ensino, o perfil dos destinatários, as condições de funcionamento dos cursos e as exigências institucionais do país de acolhimento.

8 - A impossibilidade comprovada de concretização de objetivos por circunstâncias não imputáveis ao trabalhador deve ser ponderada na avaliação, mediante fundamentação expressa.

Fundamentação: impedir a imputação aos trabalhadores de resultados que não dependem da sua atuação e assegurar critérios adequados às diferentes funções.

4. Artigo 7.º - Competências científicas e pedagógicas

Propomos o aditamento de novos números.

5 - A avaliação das competências científicas e pedagógicas deve atender à diversidade dos sistemas educativos dos países de acolhimento, às modalidades de ensino, às condições materiais disponíveis e às características sociolinguísticas e pedagógicas dos públicos destinatários.

6 - Os indicadores de avaliação devem permitir a apreciação de práticas pedagógicas diferenciadas, desde que adequadas aos objetivos do Ensino Português no Estrangeiro e devidamente fundamentadas.

7 - A avaliação deve considerar as condições concretas de exercício das funções, designadamente a dimensão e heterogeneidade das turmas, os recursos pedagógicos disponíveis, a dispersão geográfica dos locais de ensino e as exigências específicas das instituições de acolhimento.

8 - Os elementos de prova exigidos devem ser proporcionais às funções exercidas e às condições de trabalho, não podendo a inexistência de instrumentos ou recursos não disponibilizados ao trabalhador determinar, por si só, uma classificação desfavorável.

Fundamentação: assegurar igualdade de tratamento entre trabalhadores que exercem funções em contextos educativos e institucionais distintos.

5. Artigo 9.º - Avaliação intercalar anual

Propomos o aditamento de novos números.

7 - A avaliação intercalar anual constitui um instrumento de acompanhamento, identificação de dificuldades e melhoria do desempenho, devendo permitir ao trabalhador conhecer, em tempo útil, os aspetos suscetíveis de aperfeiçoamento.

8 - Os resultados da avaliação intercalar são comunicados ao avaliado por escrito, com identificação dos aspetos positivos, das dificuldades verificadas e das medidas de melhoria recomendadas.

9 - Sempre que sejam identificadas dificuldades relevantes, devem ser propostas medidas de acompanhamento, apoio pedagógico, formação ou adequação de objetivos, em função das necessidades concretamente identificadas.

10 - Os resultados dos inquéritos de satisfação, quando considerados, devem ser contextualizados em função da representatividade das respostas, da metodologia utilizada e das condições de funcionamento dos serviços.

11 - Os resultados dos inquéritos de satisfação não podem constituir fundamento exclusivo de uma apreciação desfavorável do desempenho individual.

12 - A avaliação intercalar não pode introduzir retroativamente novos parâmetros ou indicadores de avaliação.

Fundamentação: garantir que a avaliação anual funciona como verdadeiro mecanismo de acompanhamento e não apenas como instrumento de recolha de elementos para uma classificação final.

6. Artigo 10.º - Avaliação de desempenho trienal

Propomos o aditamento de novos números.

5 - A avaliação trienal deve considerar a totalidade do período avaliado, ponderando os diferentes contextos de exercício de funções, as alterações de objetivos e as condições de trabalho verificadas ao longo do ciclo.

6 - Quando o trabalhador tenha exercido funções em diferentes países, instituições, modalidades de ensino ou cargos durante o período avaliado, a avaliação deve atender às especificidades de cada período de exercício de funções.

7 - Os elementos recolhidos nas avaliações intercalares devem ser apreciados de forma contextualizada, não podendo ser desconsideradas alterações relevantes das condições de trabalho ou circunstâncias não imputáveis ao avaliado.

8 - A avaliação final deve identificar de forma clara os elementos determinantes da classificação atribuída e a respetiva correspondência com os parâmetros e ponderações previamente estabelecidos.

Fundamentação: evitar que uma avaliação global de três anos desconsidere mudanças relevantes das condições de exercício de funções.

7. Artigo 11.º - Intervenientes

Propomos o aditamento de novos números.

2 - Os intervenientes no procedimento de avaliação devem atuar segundo os princípios da imparcialidade, transparência, proporcionalidade, igualdade de tratamento e fundamentação das decisões.

3 - A participação dos diferentes intervenientes deve respeitar a delimitação das respetivas competências, assegurando a identificação do responsável por cada fase do procedimento.

4 - Devem ser observados os regimes legais de impedimentos, escusa e suspeição, sempre que existam circunstâncias suscetíveis de comprometer a imparcialidade da avaliação.

Fundamentação: reforçar a confiança no processo de avaliação e prevenir conflitos de interesses.

8. Artigo 12.º - Avaliador

Propomos o aditamento de novos números.

6 - Compete ao avaliador assegurar que os objetivos e indicadores aplicados correspondem às funções efetivamente exercidas pelo avaliado e às condições concretas em que estas são desempenhadas.

7 - O avaliador deve fundamentar individualmente a classificação atribuída a cada parâmetro, identificando os elementos de prova considerados e a sua relevância para a apreciação do desempenho.

8 - Sempre que sejam identificadas dificuldades de desempenho, o avaliador deve promover a sua comunicação tempestiva ao trabalhador, propondo, quando adequado, medidas de acompanhamento e melhoria.

9 - Na avaliação dos coordenadores e adjuntos de coordenação, o avaliador deve distinguir os resultados diretamente imputáveis ao exercício das respetivas competências daqueles que dependam de decisões superiores ou de fatores externos.

10 - A apreciação dos relatórios técnicos e dos pareceres de outras entidades deve ser fundamentada, não podendo a classificação resultar exclusivamente de apreciações genéricas ou não verificáveis.

Fundamentação: reforçar a responsabilidade do avaliador e assegurar que a avaliação assenta em factos e critérios identificáveis.

9. Artigo 14.º - Conselho coordenador da avaliação

Propomos o aditamento de novos números.

3 - As orientações gerais relativas aos parâmetros de avaliação, respetivas ponderações, indicadores, descritores e critérios de classificação são aprovadas e publicitadas antes do início do período de avaliação a que respeitam.

4 - As orientações referidas no número anterior devem assegurar a aplicação uniforme dos critérios de avaliação, sem prejuízo das adaptações objetivamente justificadas pelas especificidades dos cargos, modalidades de ensino e contextos de exercício de funções.

5 - Não podem ser introduzidas alterações retroativas aos critérios e ponderações em prejuízo dos trabalhadores avaliados.

6 - As deliberações de natureza geral com incidência nos critérios de avaliação devem ser reduzidas a escrito e disponibilizadas aos avaliadores e avaliados.

Fundamentação: limitar a possibilidade de alteração dos critérios durante o ciclo de avaliação e garantir uniformidade na sua aplicação.

10. Artigo 16.º - Documentos do procedimento de avaliação

Propomos o aditamento de novos números.

2 - Integram igualmente o processo individual de avaliação, quando aplicáveis, os objetivos e indicadores comunicados ao trabalhador, as fichas de acompanhamento intercalar, os relatórios técnicos, os pareceres, a proposta de classificação, as observações apresentadas em audiência prévia e a decisão final fundamentada.

3 - O trabalhador tem direito a consultar e obter cópia dos documentos relevantes do seu processo de avaliação, nos termos legalmente aplicáveis.

4 - Os documentos de avaliação devem identificar o período a que respeitam, as funções exercidas, o regime de avaliação aplicável e os elementos utilizados para fundamentar as classificações atribuídas.

5 - A documentação produzida no âmbito da avaliação deve permitir a certificação do desempenho e do tempo de serviço para os efeitos legalmente previstos.

Fundamentação: assegurar a rastreabilidade do processo de avaliação e a disponibilidade futura dos elementos necessários à defesa dos direitos profissionais.

11. Artigo 18.º - Relatório de autoavaliação trienal

Propomos o aditamento de novos números.

4 - A autoavaliação deve permitir ao trabalhador identificar as condições concretas em que exerceu funções, os recursos disponibilizados, as dificuldades encontradas e as circunstâncias externas suscetíveis de ter condicionado a concretização dos objetivos.

5 - A documentação exigida ao avaliado deve observar critérios de necessidade e proporcionalidade, evitando a duplicação de informação já disponível nos serviços do Camões, I.P.

6 - A inexistência de documentos cuja emissão ou disponibilização dependa de entidades externas não pode prejudicar automaticamente o trabalhador, desde que este demonstre ter diligenciado pela sua obtenção e apresente, quando possível, elementos alternativos de prova.

7 - O relatório de autoavaliação deve permitir a identificação das atividades de formação e desenvolvimento profissional realizadas, incluindo as modalidades à distância e outras formas de aprendizagem profissional legalmente reconhecidas.

Fundamentação: evitar encargos documentais excessivos e assegurar que a autoavaliação reflete efetivamente o trabalho desenvolvido.

12. Artigo 19.º - Ficha de avaliação global

Propomos o aditamento de novos números.

4 - A ficha de avaliação global deve apresentar, de forma discriminada, a pontuação atribuída a cada parâmetro, a respetiva ponderação, os elementos de prova considerados e a fundamentação da classificação final.

5 - Sempre que existam divergências relevantes entre os elementos constantes dos relatórios de atividades, da autoavaliação e da apreciação do avaliador, estas devem ser expressamente identificadas e fundamentadas.

6 - A ficha deve conter a identificação do período de avaliação, das funções exercidas e das condições específicas que tenham sido consideradas na apreciação do desempenho.

Fundamentação: assegurar que a classificação final é compreensível, verificável e suscetível de controlo pelo avaliado.

13. Artigo 20.º - Formação profissional

Propomos o aditamento de novos números.

4 - A avaliação da formação profissional deve atender às oportunidades de formação efetivamente disponibilizadas ao trabalhador e às condições de acesso às mesmas.

5 - A impossibilidade comprovada de frequência de ações de formação, por motivos não imputáveis ao trabalhador, não pode determinar automaticamente uma classificação desfavorável neste parâmetro.

6 - Devem ser consideradas, nos termos legalmente aplicáveis, as ações de formação realizadas à distância e outras modalidades de desenvolvimento profissional adequadas às funções exercidas.

7 - A avaliação deste parâmetro deve ter em consideração as dificuldades de acesso à formação decorrentes da localização geográfica, dos horários de trabalho, das exigências institucionais e da disponibilidade de oferta formativa.

8 - Os critérios de reconhecimento e valorização das ações de formação devem ser definidos e comunicados antes do início do período de avaliação.

Fundamentação: impedir que trabalhadores colocados em países com menor oferta formativa sejam injustificadamente prejudicados.

14. Artigo 22.º - Avaliação final trienal

Propomos a manutenção da estrutura classificativa e aditamento de novos números.

4 - As ponderações atribuídas aos parâmetros de avaliação são definidas e comunicadas aos trabalhadores antes do início do período de avaliação, não podendo ser alteradas retroativamente em seu prejuízo.

5 - A classificação final deve resultar da aplicação fundamentada dos parâmetros, indicadores e ponderações previamente definidos, com identificação dos elementos de prova relevantes.

6 - A menção qualitativa Regular constitui uma classificação positiva no âmbito do presente regulamento, sem prejuízo dos efeitos específicos que a legislação aplicável associe às diferentes classificações.

7 - A atribuição de uma classificação desfavorável deve ser especialmente fundamentada, identificando os parâmetros em que se verificaram insuficiências, os factos concretos que as sustentam e os elementos de prova considerados.

8 - Sempre que a classificação final possa produzir efeitos na renovação da comissão de serviço, deve ser assegurada ao trabalhador informação expressa sobre os efeitos legalmente previstos e os meios de defesa disponíveis.

9 - A classificação final e a respetiva menção qualitativa são objeto de certificação individual, nos termos do artigo 22.º-A.

Fundamentação: garantir previsibilidade das ponderações, reconhecimento inequívoco das menções e fundamentação adequada das classificações.

15. Aditamento de um novo artigo 22.º-A - Certificação da avaliação e do tempo de serviço

Propomos a criação de artigo autónomo.

Artigo 22.º-A - Certificação da avaliação e do tempo de serviço

1 - O Camões, I.P., assegura, mediante solicitação do trabalhador ou sempre que legalmente exigível, a emissão de declaração comprovativa da avaliação de desempenho realizada ao abrigo do presente regulamento.

2 - A declaração referida no número anterior deve identificar:

a) O período de avaliação;

b) O cargo ou cargos exercidos;

c) O tempo de serviço correspondente;

d) A classificação quantitativa atribuída;

e) A menção qualitativa obtida;

f) O regime de avaliação aplicável;

g) A data da homologação da avaliação.

3 - O tempo de serviço efetivamente prestado e as classificações atribuídas devem ser certificados de forma autónoma, de modo a permitir a respetiva apreciação para os efeitos legalmente previstos.

4 - A certificação deve permitir identificar os períodos de serviço sujeitos a diferentes regimes de avaliação, designadamente quando o trabalhador tenha exercido funções antes e depois da entrada em vigor do presente regulamento.

5 - A emissão dos elementos de certificação deve observar os prazos e demais regras legalmente aplicáveis.

Fundamentação: proteger a prova documental do tempo de serviço e do desempenho, especialmente para efeitos de concursos, reconhecimento profissional e carreira de origem.

16. Aditamento de um novo artigo 22.º-B - Articulação com a carreira de origem

Propomos a criação de artigo autónomo.

Artigo 22.º-B - Articulação da avaliação com a carreira de origem

1 - Relativamente aos trabalhadores com vínculo de emprego público de origem, o Camões, I.P., assegura a disponibilização dos elementos de avaliação necessários à aplicação do regime legal de avaliação de desempenho da respetiva carreira.

2 - Para os efeitos previstos no número anterior, devem ser disponibilizados, quando legalmente exigíveis, os elementos relativos ao período avaliado, funções exercidas, classificação atribuída, parâmetros de avaliação e respetiva fundamentação.

3 - Sempre que a legislação aplicável preveja mecanismos de correspondência, equivalência ou reconhecimento das avaliações, o Camões, I.P., assegura a emissão da documentação necessária à sua aplicação.

4 - Os elementos de avaliação são comunicados à entidade competente da carreira de origem, nos termos legalmente aplicáveis e com observância das regras de proteção de dados pessoais.

5 - A falta ou atraso na emissão ou comunicação dos elementos de avaliação, quando imputável aos serviços, deve ser objeto de regularização administrativa, sem prejuízo dos direitos legalmente reconhecidos ao trabalhador.

6 - O disposto no presente artigo não prejudica as competências legalmente atribuídas às entidades responsáveis pela avaliação e progressão nas carreiras de origem.

Fundamentação: estabelecer mecanismos concretos de articulação administrativa, sem atribuir ao RIA competência para modificar os regimes estatutários das carreiras de origem.

17. Artigo 23.º - Homologação da avaliação de desempenho

Propomos o aditamento de novos números.

3 - A homologação da avaliação pressupõe a verificação da observância dos critérios, procedimentos e garantias estabelecidos no presente regulamento.

4 - A decisão de homologação deve ser comunicada ao trabalhador, acompanhada da classificação final, respetiva fundamentação e indicação dos meios de reclamação e impugnação legalmente admissíveis.

5 - Sempre que sejam identificadas irregularidades suscetíveis de afetar a validade da avaliação, devem ser adotadas as medidas legalmente adequadas à sua correção antes da homologação.

Fundamentação: reforçar a função de controlo da homologação e a regularidade do procedimento.

18. Artigo 25.º - Plataforma de avaliação

Propomos o aditamento de novos números.

3 - A plataforma de avaliação deve assegurar ao trabalhador o acesso aos documentos e informações relevantes do respetivo processo de avaliação, incluindo os critérios aplicáveis, as classificações, os relatórios e as decisões comunicadas.

4 - Deve ser assegurada a rastreabilidade dos atos praticados no procedimento, com identificação das datas de submissão, comunicação e decisão.

5 - As dificuldades técnicas de acesso ou funcionamento da plataforma, quando comprovadamente não imputáveis ao trabalhador, não podem determinar a perda de direitos procedimentais, devendo ser disponibilizados meios alternativos de apresentação de documentos e exercício do contraditório.

6 - O tratamento dos dados pessoais constantes da plataforma observa a legislação aplicável em matéria de proteção de dados e segurança da informação.

Fundamentação: assegurar que a desmaterialização do procedimento não restringe os direitos dos avaliados.

19. Artigo 26.º - Disposições revogatórias

Propomos o aditamento de um novo número.

3 - A revogação dos regulamentos referidos no n.º 1 não prejudica a validade das avaliações concluídas ao abrigo dos mesmos, nem os efeitos legalmente reconhecidos aos períodos de serviço e às classificações anteriormente atribuídas, sem prejuízo do disposto nas normas transitórias do presente regulamento.

Fundamentação: evitar que a revogação dos regulamentos anteriores suscite dúvidas quanto à validade das avaliações já realizadas.

20. Aditamento de um novo artigo 26.º-A - Regime transitório de avaliação

Propomos a criação de artigo autónomo, a inserir entre os artigos 26.º e 27.º.

Artigo 26.º-A - Regime transitório de avaliação

1 - Os períodos de desempenho anteriores à entrada em vigor do presente regulamento são avaliados segundo os critérios e procedimentos legalmente aplicáveis durante esses períodos.

2 - Os parâmetros, indicadores, ponderações e descritores introduzidos pelo presente regulamento apenas podem ser aplicados a períodos de desempenho posteriores à sua definição e comunicação aos trabalhadores, sem prejuízo de disposição legal imperativa em contrário.

3 - Quando o ciclo de avaliação compreenda períodos sujeitos a regimes distintos, a avaliação deve assegurar a identificação e apreciação diferenciada dos períodos abrangidos por cada regime, mediante critérios de ponderação previamente definidos e comunicados.

4 - As avaliações concluídas ao abrigo dos regulamentos anteriores mantêm a sua validade e os efeitos legalmente reconhecidos.

5 - Os trabalhadores cujas comissões de serviço se encontrem em curso à data da entrada em vigor do presente regulamento devem ser informados, por escrito, do regime de avaliação aplicável à sua situação, dos períodos abrangidos e dos critérios a utilizar.

6 - A inexistência de objetivos, indicadores ou instrumentos de avaliação que não tenham sido definidos ou comunicados durante o período de exercício de funções não pode, por si só, fundamentar uma classificação desfavorável.

7 - Os trabalhadores que tenham exercido funções ao abrigo de regimes contratuais anteriores mantêm o direito à certificação do tempo de serviço prestado e das avaliações realizadas, para os efeitos legalmente previstos.

8 - A aplicação das presentes disposições transitórias deve respeitar os regimes legais aplicáveis às comissões de serviço e aos contratos em vigor, não podendo alterar a respetiva duração, caducidade ou condições legais de renovação.

Fundamentação: esta disposição constitui uma garantia essencial de proteção dos trabalhadores atualmente em funções, prevenindo a aplicação retroativa desfavorável de critérios de avaliação e assegurando a continuidade documental das situações profissionais anteriormente constituídas.

21. Artigo 27.º - Entrada em vigor

Propomos a manutenção da data prevista e aditamento de novos números.

2 - A aplicação dos parâmetros, indicadores, ponderações e instrumentos de avaliação previstos no presente regulamento depende da sua prévia aprovação e comunicação aos trabalhadores, nos termos nele estabelecidos.

3 - A entrada em vigor do presente regulamento não prejudica a aplicação das disposições transitórias previstas no artigo 26.º-A.

4 - A aplicação do novo regime aos períodos de avaliação em curso deve respeitar os princípios da segurança jurídica, da proteção da confiança e da não aplicação retroativa de critérios desfavoráveis, nos termos legalmente admissíveis.

Fundamentação: assegurar que a entrada em vigor do regulamento não se confunde com a possibilidade de aplicação imediata de novos critérios a períodos de desempenho anteriores.

Proposta de posição negocial

As alterações apresentadas visam assegurar que o novo Regulamento Interno de Avaliação de Desempenho dos Trabalhadores do Ensino Português no Estrangeiro constitui um instrumento de valorização profissional, melhoria do desempenho e garantia de qualidade do serviço público, e não um fator adicional de insegurança profissional.

Considera-se especialmente importante que o regulamento estabeleça critérios objetivos, transparentes e previamente conhecidos, assegure mecanismos efetivos de contraditório e fundamentação, reconheça a diversidade dos contextos de exercício de funções e proteja os trabalhadores atualmente em funções contra a aplicação retroativa de critérios desfavoráveis.

A proposta procura igualmente reforçar a certificação do tempo de serviço e das avaliações realizadas, bem como os mecanismos de articulação administrativa com as carreiras de origem, dentro dos limites da competência regulamentar do Camões, I.P.

Estas disposições constituem o núcleo essencial das garantias de transparência, defesa, igualdade de tratamento, reconhecimento profissional e proteção transitória que devem acompanhar a entrada em vigor do novo sistema de avaliação.

O SINDEP EPE pretende que desta negociação do RIA o resultado seja a estabilidade profissional dos trabalhadores e a ausência de perda de direitos, haja uma avaliação justa, com reconhecimento do mérito e que o processo corra com transparência. Mantemos total disponibilidade para discutir, clarificar e densificar cada uma das propostas em sede de mesa negocial.

Novembro de 2026

SINDEP EPE

00351 913 501 422

00351 938 494 065

00351 929 239 465

epe@sindep.pt geral@sindep.pt