

Escola de Ciências Sociais

O Relatório de atividades para 2021 da ECS apresenta uma compilação de todas as atividades realizadas por todos os 8 departamentos da ECS, muito embora se tenha escolhido não desenvolver a análise aos dados agregados. Esta circunstância só é possível porque, pela primeira vez, se procedeu à uniformização dos documentos de gestão e planeamento estratégico na ECS.

O último ano voltou a ser um desafio para todos, não tanto pela expectativa do regresso à “quase normalidade”, que a primeira parte do ano prometia (semestre par do ano letivo 2020-2021), mas, sobretudo, pelo que viria a ocorrer na segunda metade do ano (semestre ímpar do ano letivo 2021-2022).

Registam-se em particular duas alterações no funcionamento da ECS. A primeira, ainda em abril de 2021, relativa ao facto de a Reitoria ter decidido chamar a si a tarefa de organização dos horários (vide Despacho N.º 55/2021, de 15 de abril). O impacto desse exercício foi enorme pelo significativo desajustamento dos horários, situação que analisaremos mais à frente. A segunda alteração ocorreu com o processo de afetação das verbas da UÉ às UO's. Na verdade, a aplicação da nova metodologia reduziu em 25,22% o valor atribuído à ECS, em 2020, e situação idêntica ocorreu com as restantes Escolas. Perante este quadro, a Direção da Escola decidiu afetar para gastos gerais da Escola apenas 15% do montante atribuído no ano anterior (e que compara com o valor de 20% em 2020), sendo a restante verba distribuída pelos Departamentos, segundo os critérios anteriormente acordados, conforme Despacho N.º 12/ECS/2021, de 7 de maio.

Estas circunstâncias acabariam por ser responsáveis pela decisão da Direção da Escola de não acionar o programa de Apoio Financeiro à Investigação e à Publicação Científicas da ECS, e remeter para 2022 não só a publicação do respetivo regulamento, como ainda a sua ativação, se as condições financeiras o permitirem.

Apesar destas duas circunstâncias, podemos sinalizar que 2021 foi um ano em que se começou a retomar alguma normalidade pré-pandemia. Na verdade, foi possível organizar algumas iniciativas que consideramos importantes para a Escola, das quais destacamos a comemoração do Dia da ECS (realizado no dia 12 de março e dedicado ao tema “Viver e Pensar o Futuro do Ensino e da Aprendizagem no Domínio das Ciências Sociais: O que Aprendemos com a Pandemia?”) e a Sessão de Boas-vindas aos alunos de 1.º e 2.º ciclos (realizada no dia 13 de outubro de 2021), ambas por via ZOOM.

Iniciou-se a implementação do processo de gestão e planeamento e estratégico em todas as estruturas da ECS, no âmbito do qual se elaboraram o calendário do ciclo de planeamento

(Despacho N.º 24/ECS/2021, de 30 de novembro) e o modelo harmonizado para o Relatório e o Plano de Atividades das Estruturas da ECS (Despacho N.º 25/ECS/2021, de 30 de novembro).

A desmaterialização do processo administrativo consolidou-se em 2021, assim como a redução do uso de papel na Xerox de serviço comunitário no CES, que registou uma redução de 17% relativamente ao valor médio dos três anos anteriores (vide Tabela 1 em anexo).

De salientar também o início do processo de alteração e reconfiguração total [técnica (código) e identidade visual corporativa] da página da Escola e respetivos departamentos, assim como no desenvolvimento do plano de comunicação, em estreita colaboração com o Gabinete de imagem da UÉ, do qual se destaca o início do processo de realização de um vídeo para a ECS.

No final de 2021, a ECS contava com um corpo docente de 146 professores repartidos pelos seus departamentos conforme a Tabela 2, que se apresenta em anexo. Os dados refletem a situação após ter sido concluído todo o processo relativo aos concursos documentais internos para recrutamento de Professores Associados, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (artigo 77.º do Decreto-Lei n.º 84/2019, de 28 de junho, que estabeleceu as normas de execução do Orçamento do Estado, para 2019). Como resultado, a proporção do número de professores associados e catedráticos, em relação com o total do corpo docente de carreira na ECS, aumentou de 46 para 54, o que corresponde a um aumento de aproximadamente 15%, relativamente a 2020. Para além disso, a proporção do número de associados e catedráticos, no total dos docentes de carreira, é agora de 37%. Este é ainda um valor abaixo de 50%, pelo que, importa continuar o nosso esforço para o atingir nos próximos 2 anos.

Durante o ano de 2021 ocorreram duas fases de abertura de concursos para progressão interna, para professores associados. A primeira fase iniciou-se em dezembro de 2020 e contemplou 13 concursos para 14 vagas e foi concluída em setembro de 2021. A segunda fase iniciou-se em dezembro de 2021, com o envio para o CC/ECS de uma proposta de abertura de oito concursos para 16 vagas. Este processo irá decorrer em 2022. Ainda em 2021, a Senhora Reitora abriu 3 concursos para professor catedrático.

Todos os procedimentos concursais, para professores da ECS, desde concursos internacionais, para externos à Universidade, a concursos internos de promoção do mérito - professores associados, foram assegurados na ECS. O trabalho administrativo inerente aos mesmos foi elaborado na DATA/ECS. Os respetivos trabalhos decorreram ao longo do ano civil e foram realizados no cumprimento da legislação em vigor e dos prazos definidos nas diferentes fases dos concursos, para que todos os processos fossem concluídos com eficácia.

Para além disso, o Diretor participou como Presidente de Júri e como vogal em duas provas de agregação, tendo subdelegado as suas competências em outras tantas provas.

Naturalmente que os processos concursais internos de progressão são relevantes, mas as necessidades de rejuvenescimento do corpo docente e mesmo dos funcionários não docentes também são críticas, sobretudo porque a idade média do corpo docente de carreira da ECS é muito elevada, não só em média geral (56 anos), por departamento e ainda por categoria profissional.

O Diretor da ECS apresentou à senhora Reitora um estudo sumário sobre o tema, que apontava para que, em 2025, 38 dos 156 docentes que a ECS tinha no início de 2021 (que corresponde a cerca de 24% do corpo docente) estarão em condições de solicitar a sua aposentação. Cinco anos depois, este indicador mais do que duplica. Naturalmente que a instituição tem de olhar para esta realidade e ter como prática substituir cada docente que se aposenta de forma planeada e em tempo.

De assinalar, no que se refere aos alunos que, neste ano, voltou-se a registar o aumento da procura externa por cursos da ECS de alunos vindos essencialmente de países PALOP e hispânicos.

Em relação às atividades previstas verifica-se que a implementação de um Laboratório de Competências para a Docência Universitária (cuja estrutura organizacional foi estabelecida ainda em abril de 2020) foi adiada, em consequência da pandemia e da diminuição de recursos, mas, permanece como uma das ações a implementar.

No que se refere ao Conselho Coordenador continuou a ser a plataforma de interação entre a Escola e os Departamentos, de modo a fortalecer a comunicação e consolidar a cooperação. De destacar que na sequência da distribuição das verbas do Orçamento de Estado à ECS, se consolidou a metodologia anteriormente proposta e consensualizada para afetação das verbas aos Departamentos, tendo por base o número de docentes/ ETI's (2019), o número de alunos e número de UCs.

A elaboração dos horários relativos ao ano letivo de 2021-2022 merece destaque, em particular porque se mudou de uma conceção de matriz pedagógica, para um modelo predominantemente administrativo, com o recurso a um software informático, centralizado na Reitoria e coordenado pelo Gabinete de Planeamento e Garantia da Qualidade, (vide Despacho N.º 55/2021, de 15 de abril).

Na sequência dos enormes problemas, que surgiram após a publicação dos horários, a direção da ECS solicitou aos Departamentos e ao Conselho Pedagógico, um relatório circunstanciado sobre os horários. Com base nesses relatórios, a ECS elaborou uma informação (Informação sobre os

horários do semestre ímpar 2021-2022), que enviou à Senhora Reitora, em 27 de setembro de 2021. Pretendeu-se, assim, contribuir com uma análise dos principais problemas observados, com vista a minimizar as situações que mais interferiam na organização da atividade letiva dos cursos da ECS. De assinalar que um dos principais problemas referidos pelos Departamentos, para além da desadequação dos horários, resultou da dificuldade acrescida relacionada com a falta de legibilidade no circuito de comunicação, que não permitiu qualquer contributo para a elaboração de horários adequados aos cursos e tornou difícil (em alguns casos impossibilitou) a resolução de problemas identificados.

Para além disso, em dezembro de 2021, o Diretor da ECS elaborou um memorando endereçado à Reitoria, no qual fazia depender do cumprimento de um conjunto de 5 critérios a sua aprovação dos horários, tal como estipula a alínea c) do Artigo 100º da Lei N.º 62/2007, de 10 de setembro, conhecido por Regime Jurídico das Instituições do Ensino Superior.

Em relação aos colaboradores não docentes, procedeu-se ao levantamento das suas necessidades de formação interna, no qual se baseou a proposta de formação que a Escola enviou para a Divisão de Recursos Humanos, de modo a ser incluída na oferta de formação da UÉ para os trabalhadores não docentes, em 2022.