

Exma. Senhora
Professora Doutora Rosário Gamboa
Presidente do Instituto Politécnico do Porto

Fax: 225020772

N/Refª:Dir:AV/1803/10

23-11-2010

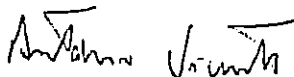
Assunto: Contributo Preliminar do SNESup sobre o Projecto de Regulamento de Avaliação de Desempenho dos Docentes do Instituto Politécnico do Porto.

Vem o Sindicato Nacional do Ensino Superior (associação sindical de docentes e investigadores), abreviadamente designado por SNESup, apresentar um conjunto de propostas de alteração ao articulado recebido e em discussão pública, a **Bold** ou rasurado no texto, com as respectivas justificações em *Itálico*, bem como um conjunto de comentários também em *itálico*, sem prejuízo de apresentação de contributos adicionais bem como de pronúncia sobre a versão final do projecto em apreço que deverá ser enviado para audição sindical.

Este Sindicato dispõe-se a colaborar, tal como é seu apanágio, no sentido de se encontrarem as melhores soluções para o presente regulamento.

Com os melhores cumprimentos,

A DIRECÇÃO



Professor Doutor António Vicente
Presidente da Direcção

Projecto de Regulamento de Avaliação de Desempenho dos Docentes do Instituto Politécnico do Porto

CAPÍTULO I Disposições Gerais

Artigo 1.º

Objecto da avaliação

O presente regulamento define as linhas gerais a que deve obedecer o processo de avaliação de desempenho do pessoal docente e as regras de alteração de posicionamento remuneratório de acordo com os artigos 35.º-A, 35.º-B e 35.º-C do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico, doravante designado por ECPDESP, com a redacção do Decreto -Lei n.º 207/2009, de 31 de Agosto, alterada pela Lei n.º 7/2010, de 13 de Maio.

Artigo 2.º

Âmbito da avaliação

- a) O presente regulamento é aplicável a todos os docentes do Instituto Politécnico do Porto (IPP), seja qual for o vínculo e categoria.
- b) ~~Aos docentes do IPP que exerçam as seguintes funções:~~
 - i) ~~O Presidente do IPP;~~
 - ii) ~~Os Vice-Presidentes e Pró-Presidentes do Instituto;~~
 - iii) ~~Os Presidentes das Unidades Orgânicas;~~
 - iv) ~~Os Vice-Presidentes das Unidades Orgânicas;~~
 - v) ~~Os Presidentes dos Conselho Técnico Científico e do Conselho Pedagógico;~~
 - vi) ~~O Provedor do Estudante.~~

Artigo 3.º

Princípios gerais

1. A avaliação de desempenho constante do presente regulamento subordina-se aos princípios constantes do artigo 35.º-A do ECPDESP, na redacção dada pelo Decreto-Lei 207/2009, de 31 de Agosto, **com as alterações introduzidas pela Lei n.º 7/2010, de 13 de Maio**, nomeadamente:
 - a) Orientação visando a melhoria da qualidade do desempenho dos docentes;

- b) Consideração de todas as vertentes da actividade dos docentes, enunciadas no artigo 2.º-A do ECPDESP, na medida em que elas lhe tenham, em conformidade com a lei e o Estatuto, estado afectas no período a que se refere a avaliação;
 - c) Consideração da especificidade de cada área disciplinar;
 - d) Consideração dos processos de avaliação conducentes à obtenção pelos docentes de graus e títulos académicos no período em apreciação;
 - e) Consideração dos relatórios produzidos no período em apreciação no cumprimento de obrigações do estatuto da carreira e a sua avaliação;
 - f) Responsabilização pelo processo de avaliação do dirigente máximo da instituição;
 - g) Realização da avaliação pelos Conselhos Técnico-científicos das unidades orgânicas, através dos meios considerados mais adequados, podendo recorrer à colaboração de peritos externos;
 - h) Participação dos Conselhos Pedagógicos das unidades orgânicas;
 - i) Realização periódica, pelo menos de três em três anos;
 - j) Resultados da avaliação do desempenho expressa numa menção reportada a uma escala não inferior a quatro posições que claramente evidencie o mérito demonstrado;
 - k) Homologação dos resultados da avaliação do desempenho pelo dirigente máximo da instituição, assegurando um justo equilíbrio da distribuição desses resultados, em obediência ao princípio da diferenciação do desempenho;
 - l) Previsão da audiência prévia dos interessados;
 - m) Previsão da possibilidade dos interessados impugnarem judicialmente, nos termos gerais, o acto de homologação e a decisão sobre a reclamação;
 - n) Aplicação do regime de garantias de imparcialidade previsto nos artigos 44º a 51º do Código do Procedimento Administrativo e consagrado no ECPDESP para concursos.
2. A avaliação de desempenho do pessoal docente do IPP subordina-se ainda aos seguintes princípios:
- a) Equidade, transparência, coerência, imparcialidade e flexibilidade do processo avaliativo.
 - b) Consideração pelo estipulado nos artigos 2.º-A, 3.º, 8.º e 9.º-A do ECDPESP, respeitantes às funções e serviço dos docentes, bem como pelo disposto no regulamento da prestação de serviço dos docentes a que alude o artigo 38.º do referido diploma.
 - c) Orientação das actividades dos docentes no sentido da prossecução das metas definidas no plano de desenvolvimento da instituição;
 - d) Desempenho predominante pelos docentes das actividades para que se encontram mais motivados, enquadradas nos objectivos definidos para a Unidade Orgânica/instituição e sem prejuízo do estipulado na alínea anterior.

Justificação:

1. Importa fazer referência expressa à Lei n.º 7/2010

Artigo 4.º
Regime aplicável

O presente regime de avaliação deve ser regulamentado no âmbito de cada Unidade Orgânica pelo(s) órgão(s) estatutariamente competente(s), em respeito pelos indicadores obrigatórios definidos no Anexo I, **ouvidas as associações sindicais**.

Justificação:

- É necessário dar cumprimento ao disposto no ECPDESP que prevê a audição sindical na regulamentação do presente regime por cada Unidade Orgânica uma vez que será esta que definirá materialmente os critérios, indicadores e parâmetros da avaliação dos docentes do IPP.

CAPÍTULO II
Dos órgãos

Artigo 5.º
Órgãos de avaliação

1. O processo de avaliação de desempenho dos docentes que prestam serviço no IPP é **coordenado** e supervisionado por um Conselho Coordenador de Avaliação do Desempenho Docente do IPP (CCADD.IPP), sendo em cada Unidade Orgânica **coordenado** e supervisionado pela Comissão de Avaliação de Desempenho Docente da Unidade Orgânica (CADD), **cabendo a atribuição das classificações ao Conselho Técnico-Científico (CTC)**.
2. O CCADD.IPP integra como elementos:
 - a) O Presidente do IPP, que presidirá;
 - b) O Vice-Presidente responsável pela Avaliação;
 - c) Os Presidentes das unidades orgânicas.
3. Ao Presidente do IPP compete:
 - a) Superintender à avaliação do pessoal docente do IPP;
 - b) Aprovar os regulamentos de avaliação de cada Unidade Orgânica;
 - c) Homologar as avaliações de desempenho do pessoal, sob proposta das CADD das Unidades Orgânicas.
4. Ao CCADD.IPP compete:
 - a) Estabelecer directrizes para uma aplicação objectiva e harmónica deste regulamento ao pessoal docente a prestar serviço nas Unidades Orgânicas, para o ano 2011 e seguintes;
 - b) Fixar, antes de cada período de avaliação, uma orientação visando assegurar um justo equilíbrio da distribuição dos resultados finais, em cada Unidade Orgânica, em obediência ao princípio da diferenciação de desempenho, plasmado na alínea l) do número 2 do artigo 35.º-A do ECPDESP;

- c) Fixar, para cada período de avaliação, as orientações gerais sobre a grelha de indicadores às quais se deve subordinar a grelha de pontuação de cada Unidade Orgânica, tendo em consideração a especificidade das várias áreas científicas e o conteúdo funcional da categoria dos docentes;
 - d) Aprovar a grelha de pontuação da avaliação através de ponderação curricular;
 - e) Pronunciar-se, no decorrer de cada ciclo de avaliação, sobre as práticas de Avaliação de Desempenho do Pessoal Docente das Unidades Orgânicas;
 - f) Promover a divulgação de boas práticas no domínio da avaliação de desempenho;
 - g) Pronunciar-se sobre as reclamações entrepostas pelos docentes, em sede de homologação das classificações finais, pelo Presidente.
 - h) Estabelecer a calendarização do processo.
5. Em cada Unidade Orgânica, a CADD é presidida pelo Presidente da Unidade Orgânica e integra os Presidentes da Unidade Orgânica, do Conselho Técnico-científico ou nos casos em que o Presidente da Unidade Orgânica acumula funções de Presidente da Unidade Orgânica e do Conselho Técnico-científico, o Vice-Presidente que este designe como seu substituto, o Presidente do Conselho Pedagógico e membros a designar pelo Conselho Técnico-científico de entre os seus membros efectivos, em número não inferior a cinco e não superior a dez, cabendo ao Conselho Técnico-científico deliberar sobre o número de membros a designar.
6. À CADD - de cada Unidade Orgânica compete:
- a) Conduzir o processo de avaliação do pessoal docente da Unidade Orgânica, subordinada às orientações do CCADD.IPP;
 - b) Elaborar o regulamento específico de avaliação de desempenho dos docentes da Unidade Orgânica, **ouvidas as organizações sindicais, após consulta pública** e submetê-la a homologação pelo Presidente do IPP;
 - c) Elaborar a grelha de pontuação relativa à avaliação das actividades desenvolvidas pelo pessoal docente a prestar serviço na Unidade Orgânica, de acordo com os indicadores obrigatórios constantes no Anexo I do presente regulamento, e submetê-la a homologação pelo Presidente do IPP;
 - d) Aprovar os modelos de fichas de avaliação e de auto avaliação, a constarem como anexo ao regulamento da CADD;
 - e) Dar parecer sobre os requerimentos dos docentes quanto às ponderações a atribuir a cada dimensão de desempenho, em cada período de avaliação, de acordo com os limites máximos e mínimos definidos no número 2 do artigo 12.º do presente regulamento, submetendo-os a aprovação pelo Presidente da Unidade Orgânica;
 - f) Assegurar o equilíbrio da distribuição dos resultados finais em cada Unidade Orgânica, com observância da orientação aprovado pelo CCADD do IPP quanto ao princípio da diferenciação de desempenho;
 - g) Apreciar e decidir sobre as alegações efectuadas junto da CAAD da Unidade Orgânica em sede de audiência prévia;

7. Ao CTC - de cada Unidade Orgânica compete:

- a) Nomear os relatores de entre os docentes da Unidade Orgânica, ou se necessário, recorrendo à colaboração de peritos externos, nos termos a estabelecer no regulamento de avaliação de cada Unidade Orgânica;
 - i. Os Relatores serão, obrigatoriamente, detentores de categoria igual ou superior à dos avaliados;
 - ii. Conhecida a nomeação dos relatores, os docentes têm um prazo de 10 dias úteis para apresentarem reclamações fundamentadas sobre a mesma junto do Presidente da escola, com possibilidade de recursos para o Presidente do IPP, quanto a eventuais impedimentos legais, nomeadamente quanto a eventuais impedimentos por suspeita de falta de isenção.
- b) Propor as classificações finais dos docentes;
- c) Propor ao Presidente do IPP a classificação a atribuir a cada docente.

Justificação:

1. Nos termos da alínea g) do nº 2 do Artigo 35º- A do ECPDESP a realização da avaliação compete ao Conselho Técnico-Científico.

4. b) Deve ser clarificado o objectivo desta alínea e em particular o conceito de justo equilíbrio.

6. b) É necessário dar cumprimento ao disposto no ECPDESP que prevê a consulta pública e audição sindical na regulamentação do presente regime por cada Unidade Orgânica uma vez que será esta que definirá materialmente os critérios, indicadores e parâmetros da avaliação dos docentes do IPP, devendo ainda os projectos em causa ser objecto de discussão pública.

7. Nos termos da alínea g) do nº 2 do Artigo 35º- A do ECPDESP a realização da avaliação compete ao Conselho Técnico-Científico. Deverão ainda ser mencionadas as garantias de imparcialidade previstas na alínea o) do Artº 35º-A da Lei n.º 7/2010, de 13 de Maio, bem como garantir que não existam situações de incompatibilidade entre avaliadores e avaliado, devendo o avaliador possuir categoria igual ou superior à do avaliado

Artigo 6.º

Cooperação

O Presidente do IPP poderá solicitar, em qualquer momento, às CADD das Unidades Orgânicas, os elementos que entenda por necessários para a homologação das classificações finais ou decisão sobre reclamações.

CAPÍTULO III

Da estrutura

Artigo 7.º

Periodicidade da avaliação

1. A avaliação de desempenho dos docentes tem um carácter regular e realizar-se-á obrigatoriamente de três em três anos.
2. A avaliação de desempenho dos docentes reporta-se ao desempenho relativo aos três anos civis completos imediatamente anteriores àquele em que é efectuada.
3. A classificação anual de cada um dos anos avaliados é a que resulta do ciclo de avaliação.
4. O processo de avaliação do desempenho dos docentes decorre nos meses de Janeiro a Setembro do ano imediatamente seguinte ao triénio em avaliação.
5. Na avaliação da dimensão pedagógica do desempenho, os resultados da avaliação de cada ano lectivo serão integralmente considerados na avaliação do ano civil em que o respectivo ano lectivo se conclua.
6. Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 10.º-B do ECPDESP (contratação dos professores adjuntos por tempo indeterminado) e da alínea b) do número 7 do artigo 6.º; da alínea b) do número 8 do artigo 7.º, dos números 1, 2, e 4 do Artigo 8.º, todos do Decreto -Lei n.º 207/2009 de 31 de Agosto (regime transitório de renovação de contratos), com a redacção dada pela Lei n.º 7/2010, de 13 de Maio, cada docente deve ser objecto de avaliação extraordinária, excepto se tiver sido avaliado há menos de um ano, caso em que, para os efeitos mencionados, releva a última classificação obtida.
7. Os docentes podem ainda requerer avaliação extraordinária para outros efeitos relevantes para a sua situação profissional, designadamente com vista a progressão remuneratória, apresentação a concurso, aposentação, ou a transição para outra instituição ou organismo, excepto se tiver sido avaliado há menos de um ano, caso em que, para os efeitos mencionados, releva a última classificação obtida.
8. No caso de a última avaliação ter sido negativa, é facultada ao docente a possibilidade de requerer uma avaliação global do último período contratual, sendo esta a classificação que releva para os efeitos previstos nos números 6 e 7 do presente artigo.
9. Para os docentes em que, no ano de contratação, a relação jurídica de emprego tenha duração inferior a seis meses, o desempenho relativo a este tempo é objecto de avaliação conjunta com a do período seguinte.

Artigo 8.º

Exercício de funções dirigentes

1. O exercício de funções em órgãos dirigentes do IPP e das suas unidades orgânicas é sempre considerado para efeitos de avaliação de desempenho.
2. **Nos casos em que as funções desempenhadas em órgãos dirigentes do IPP e das suas unidades orgânicas sejam incompatíveis com a actividade docente e/ou científica regular, os docentes serão avaliados apenas na dimensão organizacional. Nas restantes situações, o desempenho de funções dirigentes será considerada na avaliação da dimensão organizacional, sendo os docentes avaliados nas restantes dimensões.**
3. **O Presidente, os Vice-Presidentes, os Pró-Presidentes e o Provedor do Estudante do IPP são avaliados pelo Conselho Geral do IPP.**
4. **Os Presidentes e Vice-Presidentes das unidades orgânicas do IPP são avaliados pelo Conselho Geral da respectiva unidade, quando exista. Quando a unidade orgânica**

não tiver Conselho Geral, será constituída uma comissão para o efeito, em moldes a estabelecer no regulamento de avaliação de desempenho de cada unidade.

5. O desempenho dos cargos de Presidente do Conselho Técnico-Científico e de Presidente do Conselho Pedagógico é avaliado pelo respectivo órgão.
6. Para o caso de outras funções dirigentes não referidas nos pontos anteriores, os regulamentos de avaliação de cada unidade orgânica definirão os respectivos processos e métodos de avaliação.
7. Os dirigentes do IPP e das suas unidades orgânicas poderão requerer a avaliação das dimensões pedagógica e/ou técnico-científica.
- ~~8. Aos docentes do IPP e das unidades orgânicas mencionados na alínea b) do número 1 do artigo 2.º, sempre que se verifique o cumprimento dos objectivos, aferidos quando aplicável, pelo Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR), será considerada apenas a dimensão organizacional, sendo atribuídos 0,25 pontos por cada mês completo de exercício de funções.~~
- ~~9. O disposto no número 2 do presente artigo pode ser aplicável a outros docentes que, embora não desempenhando funções dirigentes, tenham sido nomeados ou destacados, interna ou externamente, para o exercício de outras funções total ou parcialmente incompatíveis com a actividade docente e/ou científica regular, mediante requerimento ao Presidente da CADD.~~
- ~~10. Em caso de destituição dos docentes em exercício de funções em órgãos dirigentes do IPP e das suas unidades orgânicas, de acordo com as normas legais em vigor, a pontuação atribuída corresponderá a "Insuficiente", conforme o disposto nas alíneas a) dos números 1 e 2 do artigo 12.º.~~

Comentário:

A atribuição de uma pontuação apenas pelo exercício de funções não parece cumprir o requisito de avaliação de todas as vertentes enunciadas no ECPDESP. Atribuir uma classificação não é avaliar.

Artigo 9.º

Regime excepcional de avaliação

1. Na falta de prestação das actividades previstas na alínea b) do número 1 do artigo 3.º durante um tempo superior a um mês, decorrente de situações excepcionais, como doença e parentalidade, entre outras, **deve ser assegurado que durante o tempo em que o docente goze o respectivo direito, este seja contado como tempo efectivo de serviço, não podendo o docente ser prejudicado pelo usufruto do direito, pelo que na avaliação não será contado o período em falta.**
2. Em alternativa, no período referido no número anterior, será realizada uma avaliação tendo em conta o desempenho das diversas componentes, mediante avaliação curricular, sempre que o docente o requeira.
3. Caso o impedimento seja superior a dezoito meses, consecutivos ou interpolados, o docente será avaliado pelo conjunto das avaliações anteriores, atribuídas nos termos do

presente regulamento, salvo se diploma legal determinar que o período conta para todos e quaisquer efeitos, ou se o docente requerer que o período em causa seja suspenso para efeitos de avaliação, caso em que deverá decorrer igual período de tempo para ser avaliado.

4. Aos docentes que estiverem em doutoramento, desde que apresentem relatórios dos respectivos orientadores atestando que estão a cumprir devidamente o programa de doutoramento, num período máximo de 4 anos é atribuída a bonificação correspondente a bom (50%), que será acrescida da pontuação resultante da avaliação das restantes actividades que o docente desempenhe.
5. ~~O docente poderá requerer, de forma fundamentada, que no período a que se reporta a avaliação de desempenho a pontuação obtida nas diversas componentes seja corrigida de forma a ter em conta o impedimento ou que a avaliação seja feita através de ponderação curricular.~~
6. ~~Caso o impedimento seja superior a dezoito meses, consecutivos ou interpolados, o docente pode ainda requerer que seja relevada a última avaliação atribuída nos termos do presente regulamento.~~

Comentário:

Na avaliação de situações excepcionais, como doença e parentalidade, entre outras, deve ser assegurado que durante o tempo em que o docente goze o respectivo direito, este seja contado como tempo efectivo de serviço, não podendo o docente ser prejudicado pelo usufruto do direito.

Fica por resolver a situação de docentes nomeados interna ou externamente para o exercício de outras funções total ou parcialmente incompatíveis com a actividade docente e/ou científica regular.

Artigo 10.º

Avaliação através de ponderação curricular sumária

1. A avaliação por ponderação curricular sumária reveste-se de carácter excepcional e traduz-se na avaliação do currículo dos docentes, circunscrito ao período em avaliação nas dimensões Pedagógica, Técnico-Científica e Organizacional, podendo ser considerado apenas um subconjunto dos critérios estabelecidos para cada vertente, eventualmente numa forma simplificada.
2. A avaliação através de ponderação curricular sumária é solicitada pelo docente, até ao dia trinta e um de Janeiro do ano civil imediato àquele a que a mesma respeita, em requerimento fundamentado dirigido ao Presidente da Unidade Orgânica, o qual deve ser acompanhado do currículo, da documentação comprovativa do exercício de cargos, funções, obtenção de graus académicos e actividades desenvolvidas no período requerido, bem como de outra documentação que o docente considere relevante para a avaliação.
3. A avaliação através da ponderação curricular realiza-se por aplicação de grelha aprovada pelo Conselho Coordenador de Avaliação do Desempenho Docente do IPP (CCADD.IPP),

tendo em conta os princípios referidos neste regulamento, **nomeadamente os constantes no artigo 3.º**.

4. A ponderação curricular sumária é expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação definida no artigo 12.º e as regras relativas à diferenciação de desempenho previstas no presente regulamento.

Comentário:

É necessário explicitar em que condições por ser requerida esta avaliação.

CAPÍTULO IV

Da avaliação

Artigo 11.º

Dimensões da avaliação

1. A avaliação dos docentes tem por base o desempenho das actividades enunciadas no artigo 2.º-A do ECPDESP, e incide sobre as dimensões:
 - a) Pedagógica – que inclui, entre outros parâmetros, a prestação de serviço docente e o acompanhamento e orientação de estudantes;
 - b) Técnico-Científica – que inclui, entre outros parâmetros, as actividades de investigação e criação cultural ou de desenvolvimento experimental;
 - c) Organizacional - que inclui, entre outros parâmetros, a participação em tarefas de extensão, de divulgação científica e tecnológica, de valorização económica e social do conhecimento, o exercício de funções de gestão nos órgãos do IPP e das suas unidades orgânicas, electivas ou por designação e ainda a participação em tarefas distribuídas pelos órgãos de gestão que se incluam no âmbito da actividade do docente do ensino superior politécnico.
2. Com base nas componentes referidas no ponto anterior, os docentes requerem junto da Comissão de Avaliação de Desempenho Docente da Unidade Orgânica (CADD), no prazo a estabelecer pelo calendário de cada período de avaliação, as ponderações a atribuir a cada uma das dimensões referidas, no respeito pelas seguintes percentagens mínimas e máximas:
 - a) O peso máximo que uma componente poderá ter é de 60%;
 - b) O peso mínimo que uma componente poderá ter é de 10%.
3. A soma das ponderações das três dimensões referidas no número 1 do presente artigo terá sempre de somar 100%.
4. Para obter uma avaliação global positiva, será necessária uma pontuação igual ou superior a 50% em duas das três dimensões referidas no número 1 do presente artigo.
5. **Será sempre possível, em cada uma das componentes, atingir as classificações mais elevadas através do desempenho de apenas uma parte das actividades tipificadas.**
6. **Quando circunstâncias excepcionais o justificarem, nomeadamente quando o docente estiver a exercer funções que impliquem o desempenho de apenas uma ou duas das**

componentes de avaliação, o docente tem o direito a que apenas estas sejam consideradas para efeito de avaliação de desempenho. Para tal deverá a efectuar o respectivo pedido e, ouvido o Conselho Técnico-Científico, poderá o Presidente da unidade orgânica autorizar a alteração das ponderações a que se referem o número 2 do presente artigo. Nestes casos, é condição necessária para obtenção de uma avaliação global positiva, uma pontuação igual ou superior a 50% em pelo menos uma das componentes de avaliação.

7. O conjunto das actividades a avaliar em cada dimensão será fixado no regulamento de avaliação específico de cada Unidade Orgânica referido no artigo 4.º, em respeito pelos indicadores obrigatórios definidos no Anexo I deste regulamento.
8. Os docentes contratados em regime de tempo parcial poderão requerer nos termos do número 2 do presente artigo dispensa das componentes Técnico-científica e/ou Organizacional, sendo que neste caso as ponderações correspondentes às componentes não avaliadas serão redistribuídas pelas restantes componentes de avaliação.
9. Com vista à obtenção de um grau académico, ou para realização de projectos de investigação ou outra actividade relevante, nos termos dos artigos 36.º -A e 37.º -A, do ECPDESP, ou outra situação consignada no Regulamento de Prestação de Serviço Docente, um docente pode requerer até 1 de Março ou 1 de Outubro, uma vez em cada período de avaliação, dispensa de avaliação numa ou mais das componentes referidas no número 1 do presente artigo, sendo que neste caso as ponderações correspondentes às componentes não avaliadas serão redistribuídas pelas restantes componentes de avaliação e respectivos subítemos. Neste caso a classificação final será a média ponderada das classificações obtidas em cada um dos dois períodos.
10. A dispensa a que se refere o número anterior carece de requerimento, que deverá ser efectuado junto da CADD da Unidade Orgânica. No prazo de dez dias úteis após 1 de Março ou 1 de Outubro, a decisão será comunicada ao avaliado pelo Presidente da CADD da Unidade Orgânica.

Justificação:

5. *As grelhas devem evitar exigir a realização do “decatlo”, isto é, a pontuação em todas as actividades, a algumas das quais os docentes não têm acesso.*
6. *Será de prever a possibilidade de em situações excepcionais os docentes poderem alterar as ponderações indicadas.*

Comentário:

9. *Será de esclarecer o modo de obtenção da classificação nestas situações.*
- Não se define se o desempenho dos docentes em regime de tempo integral sem exclusividade será ou não avaliado pelo mesmo processo dos docentes em regime de exclusividade.*

Artigo 12.º

Classificação final

1. A proposta de classificação final da avaliação de desempenho tem por base a pontuação global dos docentes referente ao período em avaliação, estabelecida através da grelha de avaliação anexa ao Regulamento da CADD da Unidade Orgânica, devidamente

fundamentada, sendo expressa em quatro classes de acordo com a seguinte correspondência, sem prejuízo do disposto no número 4 do artigo 11.º:

- a) *Insuficiente*, pontuação inferior a 50 %;
- b) *Bom*, pontuação igual ou superior 50 % e inferior a 75 %;
- c) *Muito Bom*, pontuação igual ou superior 75 % e inferior a 90 %;
- d) *Excelente*, pontuação igual ou superior a 90 %.

2. As classes referidas no número anterior terão equivalência em pontos, resultante da classificação de cada docente, convertida numa escala de 10 valores, arredondada às décimas, para efeitos do número 1 do artigo 35.º-C do ECPDESP, nomeadamente:

- a) *Insuficiente*, correspondendo a uma classificação inferior a 5 pontos por triénio;
- b) *Bom*, correspondendo a uma classificação igual ou superior a 5 e inferior a 7,5 pontos por triénio;
- c) *Muito Bom*, correspondendo a uma classificação igual ou superior a 7,5 e inferior a 9 pontos por triénio;
- d) *Excelente*, correspondendo a uma classificação igual ou superior a 9 pontos por triénio;

3. A avaliação de desempenho negativa, para efeitos do disposto no ECPDESP, é expressa pela classificação de “Insuficiente”.

Justificação:

2. Alertamos para que a passagem entre a classificação quantitativa e a qualitativa deve ser gradual de modo a evitar que a atribuição de 3 pontos seja reflexo de uma variação de alguns pontos percentuais. A título de exemplo, uma classificação de 74% corresponde a “Bom”, e como tal, 3 pontos, enquanto uma classificação de 75% corresponde a “Muito Bom”, ou seja, 6 pontos.

Comentário:

Em nenhuma parte do documento se define uma escala nem os seus limites e será necessário fazê-lo.

Artigo 13.º

Efeitos da avaliação

1. A avaliação de desempenho positiva é uma das condições que deve ser satisfeita para a contratação de professores adjuntos por tempo indeterminado, assim como para a renovação dos contratos a termo certo dos docentes não integrados na carreira.
2. A avaliação de desempenho tem ainda efeitos na alteração de posicionamento remuneratório na categoria do docente.
3. No caso de avaliação de desempenho negativa durante seis anos consecutivos, é aplicável o regime fixado na lei para o efeito.
4. No caso de avaliação de desempenho negativa ao fim de um triénio de avaliação, deverá a Unidade Orgânica para auxiliar os docentes, definir os meios e mecanismos adequados à melhoria efectiva do desempenho destes, designadamente através de acompanhamento e monitorização permanentes do desempenho do docente no triénio seguinte.

Artigo 14.º

Alteração de posicionamento remuneratório

1. Quando o docente não se encontre posicionado na última posição remuneratória da sua categoria, é obrigatoriamente alterado o seu posicionamento remuneratório, para posição imediatamente superior àquela em que se encontra, sempre que na avaliação de desempenho obtenha um total acumulado de 10 pontos na posição remuneratória em que se encontra.
2. A alteração do posicionamento remuneratório reporta-se a 1 de Janeiro do ano seguinte àquela cuja avaliação de desempenho determinou essa alteração remuneratória.
3. Sempre que, por aplicação do disposto no artigo 35.º-C do ECPDESP, não for possível proceder à alteração do posicionamento remuneratório, os docentes serão seriados de acordo com os pontos obtidos desde a última alteração de posicionamento remuneratório, subindo de índice remuneratório, no dia 1 de Janeiro de cada ano, os primeiros dessa lista, até que se esgote a verba disponível para o efeito em cada ano.
4. Quando, para efeitos do previsto no presente artigo, for necessário proceder ao desempate entre docentes que tenham o mesmo número de pontos acumulados, releva consecutivamente: (i) a antiguidade na respectiva posição remuneratória, (ii) o tempo de serviço na categoria e (iii) o tempo no exercício de funções públicas.
5. Após a ocorrência de alteração do posicionamento remuneratório, subtraem-se dez pontos ao valor acumulado e os pontos remanescentes contarão para um novo período de avaliação.
6. As alterações de posicionamento remuneratório decorrentes da obtenção do título de especialista, de doutor ou de agregado ou da mudança de categoria em virtude de concurso, não reduzem o número de pontos disponíveis para progressão remuneratória.

CAPÍTULO V

Do processo

Artigo 15.º

Metodologia do Processo de Avaliação

1. O processo de avaliação inicia-se com a fixação da calendarização da avaliação pelo CCADD.IPP.
2. A avaliação incide sobre a ficha de auto-avaliação relativa às actividades desenvolvidas pelo docente em cada um dos anos do período de avaliação de desempenho, entregue ao Presidente da Unidade Orgânica e elaborada segundo normas aprovadas pela CADD da Unidade Orgânica.
3. Os docentes devem anexar à ficha de auto-avaliação elementos que relevem resultados obtidos no decorrer do período em avaliação.
4. A CADD e os avaliadores terão acesso aos resultados dos inquéritos aos estudantes relativos à percepção da leccionação ministrada nas unidades curriculares, **que**

deverão ser previamente validados pelo Conselho Pedagógico, ouvido o interessado caso este o solicite, fazendo-os repercutir na pontuação da componente Pedagógica, embora sem peso predominante, nos termos da grelha de avaliação da Unidade Orgânica.

5. A CADD da Unidade Orgânica procederá à distribuição das fichas de auto-avaliação pelos seus membros, aos quais compete, com base nos elementos disponíveis nas fichas e noutros elementos que se revelem necessários, preencher a Ficha de Avaliação do Docente, segundo modelo a constar do regulamento de cada Unidade Orgânica.
6. Com base na Ficha de Avaliação de cada docente, a CADD da Unidade Orgânica decidirá da pontuação a propor, com fundamentação sumária a constar obrigatoriamente na acta.
7. Para efeitos do número anterior e nos termos da alínea m) do número 2 do artigo 35.º -A do ECPDESP, o CADD da Unidade Orgânica, antes da decisão final, facultará ao docente avaliado o projecto de Ficha de Avaliação com a classificação discriminada, para efeitos de audiência prévia.
8. O avaliado dispõe de 10 dias úteis para exercer o direito de resposta em sede de audiência de interessados, em face do projecto de avaliação nos termos do número anterior, podendo, no caso de não concordar com o projecto de classificação final, aduzir as suas razões perante o CADD da Unidade Orgânica.
9. Com base no resultado da audiência prévia, o CADD da Unidade Orgânica poderá manter ou alterar a classificação provisória.
10. Após audição prévia dos interessados, o CADD da Unidade Orgânica elaborará uma listagem provisória das classificações finais de cada docente que remeterá **ao Conselho Técnico-Científico, para efeitos de validação e subsequente envio** para homologação pelo Presidente.
11. **Na impossibilidade de decisão de validação pelo Conselho Técnico-Científico ou de ausência de fundamentação nos casos de não validação, a proposta é remetida ao Presidente para efeitos de decisão e homologação.**
12. Após a notificação do acto de homologação da avaliação, o avaliado dispõe de 15 dias para reclamar, fundamentadamente, devendo a respectiva decisão ser proferida no prazo de 30 dias.
13. Do acto de homologação da classificação final e da decisão sobre reclamação relativa à homologação do acto, cabe impugnação judicial, nos termos **da lei**.

Justificação:

4. Torna-se necessário consagrar a intervenção do Conselho Pedagógico, prevista na alínea h) do nº 2 do Artigo 35º- A do ECPDESP e garantir a audição tempestiva do docente sobre os juízos de carácter pedagógico.

10 e 11. A competência para aprovar as classificações é atribuída pela alínea g) do nº 2 do Artigo 35º- A ao Conselho Técnico-Científico (CTC).

CAPÍTULO VI

Disposições transitórias e finais

Artigo 16.º

Disposições transitórias

1. O sistema de avaliação previsto no presente regulamento entra em vigor no ano civil de 2011, inclusive.
2. O CCADD.IPP estabelecerá:
 - a) O cronograma para a elaboração dos regulamentos específicos e respectivas grelhas de pontuação pelas CADD das Unidades Orgânicas;
 - b) As directrizes para uma aplicação objectiva e harmónica deste regulamento ao pessoal docente a prestar serviço nas Unidades Orgânicas, para os anos transactos, de 2004 a 2010.
3. O primeiro processo de avaliação de desempenho relativo aos anos de 2004 a 2007 e aos anos de 2008 a 2010 inicia-se imediatamente após a entrada em vigor deste regulamento, nos termos dos artigos 17.º e 18.º.

Artigo 17.º

Avaliações dos anos de 2004 a 2010

1. A avaliação dos desempenhos ocorridos de 2004 a 2007 realiza-se nos termos do artigo 113.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, obedecendo às seguintes regras:
 - a) O número de pontos a atribuir aos docentes é o de 1 por cada ano não avaliado, correspondendo à menção qualitativa de *Bom*.
 - b) ~~O número de pontos a atribuir aos docentes em exercício de funções dirigentes é de 2 por cada ano não avaliado correspondendo à menção qualitativa de Muito Bom. (suprimir)~~
 - c) O número de pontos atribuído ao abrigo do presente artigo é comunicado pela CADD da Unidade Orgânica a cada docente.
 - d) Em substituição dos pontos atribuídos nestes termos, a requerimento do interessado, apresentado no prazo de **quinze** dias após a notificação referida na alínea anterior, é realizada avaliação através de ponderação curricular sumária, nos termos previstos no artigo 10.º, por avaliador nomeado pela CADD da Unidade Orgânica.
2. A avaliação dos desempenhos de 2008 a 2010 é realizada nos **termos do número anterior**.
3. As menções propostas nos termos do número anterior são homologadas tendo em conta um justo equilíbrio da distribuição dos resultados da avaliação de desempenho.

Justificação:

1.b) Suprimir por manifesta desconformidade com o definido no ECPDESP, nem se entendendo a valoração acrescida relativamente ao definido na alínea a).

1.d) O prazo de quinze dias parece-nos mais consentâneo com as exigências do pedido em causa.

2. A avaliação dos anos de 2008 a 2010 deverá ser realizada de acordo com o definido para os anos de 2004 a 2007 por impossibilidade legal de definição de critérios retroactivos.

Artigo 18.º

Efeitos das Avaliações dos anos de 2004 a 2010

1. Os pontos atribuídos nas avaliações dos anos de 2004 a 2007 têm as consequências previstas nos artigos 13.º e 14.º deste regulamento relativamente à alteração do posicionamento remuneratório, por força do estipulado na Lei n.º 12.º -A/2008, de 27 de Fevereiro, ao abrigo da qual esta avaliação é realizada.
2. Os pontos atribuídos nas avaliações dos anos de 2008 a 2010 têm as consequências previstas nos artigos 13.º e 14.º deste regulamento, no que diz respeito à alteração de posicionamento remuneratório.
3. A progressão no posicionamento remuneratório após a avaliação relativa aos anos 2004 a 2010 produz efeitos a 1 de Janeiro de 2011, sendo condicionada, cumulativamente, às seguintes condições:
 - a) Ter reunido uma pontuação mínima de 10 pontos;
 - b) Ter completado, no mínimo, 3 anos num dado escalão da categoria em que se encontra, contados à data de 31/12/2010.
4. O disposto nas alíneas a) e b) do número anterior aplica-se igualmente sempre que se verifiquem alterações do posicionamento remuneratório que não sejam consequência da avaliação do desempenho.
5. Os docentes que, tendo obtido uma pontuação igual ou superior a 10 pontos, não preencherem a condição a que se refere a alínea b) do número 3, transitarão de posicionamento remuneratório no 1.º dia do ano civil seguinte àquele em que completarem os 3 anos no escalão actual.
6. No caso de os pontos obtidos pelo docente nas avaliações de 2004 a 2010 não produzirem alterações no posicionamento remuneratório, são considerados para o total acumulado futuro.
7. As alterações de posicionamento remuneratório decorrentes da obtenção do título de especialista, de doutor agregado ou da mudança de categoria em virtude de concurso, no período de 2004 a 2010, não reduzem o número de pontos disponíveis para progressão remuneratória.

Artigo 19.º

Contagem de prazos

1. A contagem dos prazos relativos ao processo de avaliação previstos no presente regulamento suspende -se aos sábados, domingos e feriados.

2. Os prazos previstos no número anterior suspendem-se igualmente durante os períodos de férias escolares, entendendo-se por férias escolares os períodos como tal determinados por cada Unidade Orgânica.

Artigo 20.º

Casos Omissos

As omissões do Regulamento e dúvidas resultantes da sua aplicação deverão ser dirimidas com base no CPA, ECPDESP, Lei n.º 66-B/2007, Lei n.º 12-A/2008 e demais legislação aplicável, sendo objecto de despacho do Presidente do IPP, ouvido, quando considerado necessário, o CCADD.IPP, e **publicado nos mesmos termos que o presente Regulamento.**

Justificação:

Os esclarecimentos em causa são materialmente regulamentares, pelo que importa assegurar a sua publicação.

Artigo 21.º

Revisão do Regulamento

No final do primeiro período de avaliação (2013), o CCADD.IPP efectuará uma avaliação do sistema de avaliação regulado pelo presente Regulamento, ouvidas as CADD das Unidades Orgânicas e **as associações sindicais**, tendo em vista aferir a sua adequabilidade e propondo os ajustamentos que se revelarem necessários e adequados.

Justificação:

As associações sindicais são um parceiro especialmente qualificado para colaborar nesta avaliação.

Artigo 22.º

Entrada em vigor

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no Diário da República.

GRELHA DE INDICADORES

Comentários de carácter geral:

- Muitos colegas têm manifestado reserva que nos parecem pertinentes acerca da valorização de determinadas actividades em função da sua quantidade ou volume, como sejam o número de páginas.

- A escala proposta parece ter sido elaborada a pensar nos docentes das categorias mais elevadas, dado conterem muitas referências a actividades que, por exemplo, a generalidade dos assistentes não pode desempenhar. A escala a adoptar deve permitir que os docentes de qualquer categoria possam atingir a classificação máxima. Para tal, será necessário adequar/ponderar os vários indicadores em função das categorias dos docentes.

- Para que se obtenha uma solução coerente, propomos dois caminhos: ou se lista de forma mais exaustiva as várias actividades que devem ser consideradas na avaliação do desempenho ou se estabelece uma lista mais reduzida com uma definição abrangente dos vários indicadores que deverão detalhados em cada unidade orgânica.

Comentários de carácter específico:

a) Relativamente ao critério “Experiência profissional”, considera docentes sem exclusividade ou Especialistas, deixando de fora outras situações relevantes de docentes em exclusividade.

b) Relativamente ao critério “Resultados da avaliação pelos alunos”, e embora o presente regulamento preveja que o peso deste critério não seja predominante (Artigo 15º - número 4), parece-nos aconselhável que este critério não seja incluído até que sejam eliminados/corrigidos dos inquéritos situações que originem resultados descabidos de significado. A título de exemplo, não faz sentido que um Responsável de Unidade Curricular seja avaliado pelos alunos, quando este não lecciona a disciplina, ou que um resultado de avaliação tenha o mesmo peso, independentemente de este resultar da opinião de 10 ou de 100 alunos.

c) Alteração de “Nº de Unidades Curriculares/ano” para “Nº de Unidades Curriculares com conteúdos distintos/ano”.

d) Há cargos de Coordenação não contemplados na grelha:

- Vice-Coordenador de Curso (ou Sub-Director de Curso)

- Sub-Director de Departamento

- Responsável de Laboratório (está incluído em “Responsável por unidade/serviço”?)

e) Incluir acções de formação técnico-científica (Escolas de Verão, Seminários, etc.)

f) Critério “Membro de comissão organizadora de congressos, seminários, jornadas ou acções formativas locais”. A “Unidade” deste critério deve reflectir a duração da actividade. Por exemplo “por evento×dia”.

g) Relativamente a júris de selecção/seriação (mestrados, concursos especiais) não deve ser relevante distinguir o presidente do júri dos restantes membros.