

PROJECTO DE REGULAMENTO DO SISTEMA DE VALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE DO IPVC

**PROJECTO DE REGULAMENTO DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL
DOCENTE DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE VIANA DO CASTELO (IPVC)**

O Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de Agosto, introduziu profundas alterações ao Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Público (ECPDESP), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de Julho, de entre as quais ao nível do regime de avaliação do desempenho dos docentes do ensino superior politécnico, que deve constar de um regulamento a aprovar por cada instituição de ensino superior.

O presente Regulamento estabelece o processo de avaliação do desempenho dos docentes do Instituto Politécnico de Viana do Castelo, definindo os mecanismos para a identificação dos seus objectivos do desempenho para cada período de avaliação, explicitando a visão da instituição, nos seus diversos níveis, ao mesmo tempo que traça um quadro de referência claro para a valorização das actividades dos docentes. O presente regulamento estabelece ainda as regras para alteração do posicionamento remuneratório dos docentes de acordo com o ECPDESP.

Assim, nos termos do disposto nos artigos 10º e 35º-A do Estatuto de Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de Julho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 69/88, de 3 de Março, pelo Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de Agosto, que o republicou, e pela Lei n.º 7/2010, de 13 de Maio, e ainda nos termos da alínea p) do n.º 2 do artigo 30º dos Estatutos do IPVC, cumprida a divulgação do projecto com a respectiva apreciação pública por parte dos interessados, de acordo com o previsto no artigo 110º n.º 3 do RJIES, e consultadas as organizações sindicais representativas, aprovo o Regulamento do Sistema de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente do IPVC.

Artigo 1.º

Objecto

O presente regulamento visa estabelecer as regras da implementação do sistema de avaliação de desempenho da actividade docente e as regras de alteração de posicionamento remuneratório, de acordo com os artigos 35º-A e 35º-C do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de Julho, republicado pelo Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de Agosto, da redacção conferida pela Lei n.º 7/2010, de 13 de Maio.

PROJECTO DE REGULAMENTO DO SISTEMA DE VALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE DO IPVC

Artigo 2.º

Âmbito

- 1 — O presente regulamento aplica -se à avaliação de desempenho de todos os docentes vinculados contratualmente ao IPVC, seja qual for a sua categoria e que contem pelo menos seis meses de relação jurídica de emprego e seis meses de serviço efectivo de funções docentes na instituição.
- 2 — Aplica -se ainda aos docentes do IPVC em exercício de funções em cargos dirigentes, em exclusividade, no IPVC.
- 3 — No caso do docente que, no ciclo de avaliação anterior, tenha constituído relação jurídica de emprego público há menos de seis meses, o desempenho relativo a este período é objecto de avaliação conjunta com o do ciclo de avaliação seguinte.

Artigo 3.º

Periodicidade da avaliação

- 1 — A avaliação tem um carácter regular e realizar-se-á de três em três anos, definindo um ciclo de avaliação.
- 2 — Para efeitos do disposto n.º 1 do artigo 10º-B do ECPDESP (contratação dos professores adjuntos por tempo indeterminado), e das alíneas *b*) do n.º 7 do artigo 6º, da alínea *b*) do n.º 8 do artigo 7º e dos números 1,2 e 4 do artigo 8º todos do Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de Agosto (regime transitório de renovação de contratos), na redacção dada pela Lei n.º 7/2010, de 13 de Maio, cada docente deve ser objecto de avaliação extraordinária, com pelo menos 6 meses de antecedência, excepto se tiver sido avaliado há menos de um ano, caso em que, para os efeitos mencionados, releva a última classificação obtida.
- 3 — 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 no número anterior.
- 4 — A classificação anual de cada um dos anos avaliados é aquela que resulta do ciclo de avaliação.
- 5 — Na avaliação da dimensão pedagógica, os resultados da avaliação de cada ano lectivo serão integralmente considerados na avaliação do ano civil em que o respectivo ano lectivo se conclua.

PROJECTO DE REGULAMENTO DO SISTEMA DE VALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE DO IPVC

Artigo 4.º

Objecto da avaliação

1 — Nos termos do disposto no artigo 35º-A do ECPDESP, devem ser objecto de avaliação todas as actividades previstas no artigo 2º-A do referido estatuto.

2 — As actividades a que se refere o número anterior são agrupadas em 3 dimensões: Técnico -Científica, Pedagógica e Organizacional.

3 — A avaliação global do docente (C) é obtida através da maximização da soma ponderada ($C=xC_x+yC_y+zC_z$) das avaliações nas três dimensões (C_x , C_y e C_z) previstas no nº 2. Usa-se para este efeito um método de optimização linear sujeito às seguintes restrições: $x+y+z=1$, $0,3\leq x\leq 0,5$, $0,3\leq y\leq 0,5$, $0,1\leq z\leq 0,3$, sendo x o coeficiente de ponderação relativo à dimensão Técnico -Científica, y o coeficiente de ponderação relativo à dimensão Pedagógica e z o coeficiente de ponderação relativo à dimensão Organizacional.

4 — O valor dos coeficientes de ponderação x , y e z é definido antes do início de cada período de avaliação por acordo entre o docente e o responsável da área científica em que se integra, sujeito a validação pelo Director da respectiva escola.

5 — As actividades a avaliar em cada dimensão e respectivas pontuações, para apuramento de C_x , C_y e C_z , são as que constam do Anexo I ao presente regulamento. Em cada dimensão, o limite máximo da classificação é de 100 pontos, não sendo considerados quaisquer pontos adicionais.

6 — Com vista à obtenção de um grau académico ou para a realização de projectos de investigação ou de outra actividade relevante, um docente pode ser dispensado da avaliação em uma ou em duas das dimensões referidas no nº 2 por períodos de duração igual ou inferior ao ciclo total de avaliação com duração mínima de um semestre. Neste caso, a avaliação global do docente é corrigida por aplicação da seguinte equação:

$$C = \frac{xS_x C_x + yS_y C_y + zS_z C_z}{xS_x + yS_y + zS_z}$$

sendo S_x , S_y e S_z o número de semestres de serviço efectivo em cada dimensão, x , y e z os coeficientes de ponderação determinados previamente pelo método de optimização descrito no nº 3 e C_x , C_y e C_z as classificações apuradas de acordo com o nº 5.

7 — A competência para decidir das dispensas a que se refere o nº anterior cabe ao Presidente do IPVC.

- a) Quando razões de interesse da instituição o determinem o Presidente do IPVC pode, por sua iniciativa, conceder a dispensa.

PROJECTO DE REGULAMENTO DO SISTEMA DE VALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE DO IPVC

- b) Quando a iniciativa da dispensa partir de requerimento fundamentado apresentado pelo docente, carece de parecer prévio do Conselho Técnico-Científico, à decisão final do Presidente do IPVC.

8 — Em situações excepcionais, como licenças por doença, parentalidade, entre outras, com duração global inferior ou igual a 18 meses, não haverá lugar à avaliação de actividades no período correspondente. A classificação global do docente é neste caso apurada, considerando os factores de proporcionalidade necessários, de forma a fazer coincidir o ciclo de avaliação com o tempo efectivo de actividade.

9 — Caso as situações excepcionais referidas no número anterior conduzam a um período global de inactividade superior a 18 meses (50 % do ciclo de avaliação), não haverá lugar à avaliação de actividades em todo o ciclo, sendo a classificação do docente a mesma do ciclo de avaliação anterior.

Artigo 5.º

Efeitos da avaliação de desempenho

1 — Nos termos do ECPDESP, a avaliação do desempenho releva para a:

a) Manutenção do contrato por tempo indeterminado dos professores adjuntos, nos termos do n.º 1 do artigo 10º-B do ECPDESP;

b) Renovação dos contratos a termo certo dos docentes não integrados na carreira.

2 — A avaliação do desempenho tem ainda efeitos na alteração de posicionamento remuneratório na categoria do docente, nos termos previstos no artigo 35º-C do ECPDESP.

3 — Salvo os casos previstos expressamente na lei, a alteração de posicionamento remuneratório depende sempre da avaliação prévia de desempenho.

Artigo 6.º

Exercício de Funções Dirigentes

1 — O exercício de funções em órgãos dirigentes do IPVC e das suas unidades orgânicas é sempre considerado para efeitos de avaliação de desempenho.

2 — O Presidente e os Vice-Presidentes do IPVC, os Directores e Subdirectores das suas unidades orgânicas, em regime de exclusividade, mudam automaticamente para a posição remuneratória seguinte na carreira de origem no final de cada mandato.

3 — No caso do mandato dos dirigentes ter sido interrompido antes de decorrido $\frac{2}{3}$ do período previsto, será atribuído 1 ponto por cada semestre completo.

PROJECTO DE REGULAMENTO DO SISTEMA DE VALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE DO IPVC

4 — O disposto nos números 2 e 3 pode ser aplicável a outros docentes que, embora não desempenhando funções dirigentes, tenham sido nomeados ou destacados, internamente, para o exercício de outras funções que impliquem a dispensa total ou parcial da actividade docente.

5 — Compete ao Presidente do IPVC a decisão prevista no número anterior, mediante requerimento fundamentado do docente.

Artigo 7.º

Comissão de Avaliação do Pessoal Docente

1 — O processo de avaliação é supervisionado e coordenado pelo Conselho de Coordenação de Avaliação do IPVC (CCA), constituído nos termos do artigo 58º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

2 — No âmbito deste Conselho, será criada uma Comissão da Avaliação do Pessoal Docente (CAPD) sendo composta pelos seguintes elementos, adiante designados por Relatores:

- a) A designar pelo respectivo Director, um (1) docente por cada uma das escolas que tenham matriculados ou inscritos até quinhentos estudantes; dois (2) docentes por cada uma das escolas que tenham matriculados ou inscritos entre quinhentos e mil estudantes; três (3) docentes por cada uma das escolas que tenham matriculados ou inscritos entre mil e mil e quinhentos estudantes; quatro (4) docentes por cada uma das escolas que tenham matriculados ou inscritos entre mil e quinhentos e dois mil estudantes; cinco (5) docentes por cada uma das escolas que tenham matriculados ou inscritos mais de dois mil estudantes;
- b) A designar por cada Conselho Pedagógico, um (1) docente por cada uma das escolas que tenham matriculados ou inscritos até quinhentos estudantes; dois (2) docentes por cada uma das escolas que tenham matriculados ou inscritos entre quinhentos e mil estudantes; três (3) docentes por cada uma das escolas que tenham matriculados ou inscritos entre mil e mil e quinhentos estudantes; quatro (4) docentes por cada uma das escolas que tenham matriculados ou inscritos entre mil e quinhentos e dois mil estudantes; cinco (5) docentes por cada uma das escolas que tenham matriculados ou inscritos mais de dois mil estudantes;
- c) Quatro (4) docentes designados pelo Conselho Técnico-Científico;

3 — A nomeação dos Relatores que avaliam os membros que integram a CAPD é efectuada pelo Presidente do IPVC.

4 — Compete ao Presidente do IPVC estabelecer a calendarização do processo.

PROJECTO DE REGULAMENTO DO SISTEMA DE VALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE DO IPVC

5 — Para efeitos de apreciação dos recursos enviados para o Presidente, é criada uma Comissão Paritária que integrará um (1) docente eleito em cada uma das Escolas do IPVC e igual número de docentes nomeados pelo Presidente do IPVC.

6 — O processo de eleição dos docentes representantes das Escolas na Comissão Paritária é definido por despacho do Presidente do IPVC.

Artigo 8.º

Metodologia do Processo de Avaliação

1 — O procedimento inicia-se com a entrega, pelos docentes à CAPD, do Relatório de Actividades.

2 — A CAPD efectuará a distribuição dos relatórios pelos Relatores designados, aos quais compete, com base nos elementos disponíveis no Relatório de Actividades e noutros elementos que se revelem necessários, preencher a Ficha de Avaliação do Docente.

3 — Nos termos da alínea *m*) do n.º 2 do artigo 35º-A do ECPDESP, efectuada a análise, o Relator facultará ao docente avaliado o projecto de Ficha de Avaliação com a classificação discriminada, para efeitos de audiência prévia.

4 — Com base no resultado da audiência prévia, o Relator poderá manter ou alterar a classificação provisória.

5 — Concluída a fase de audiência prévia dos interessados, e com base nos resultados de cada Ficha de Avaliação, a CAPD elabora uma listagem provisória das classificações finais de cada docente e notificará individualmente e por escrito, os docentes da respectiva classificação individual atribuída pelo Relator.

6 — Da classificação provisória cabe reclamação para o CCA, a apresentar no prazo máximo de cinco (5) dias úteis desde a notificação, o qual nomeará um novo Relator para apreciação da reclamação, que não tenha estado envolvido no processo de avaliação do reclamante.

7 — Verificando-se diferenças pontuais na classificação provisória na sequência da reclamação, vigorará a mais elevada.

8 — Terminado o período de reclamações, o CCA remeterá a listagem de classificações ao Presidente do IPVC para efeitos de homologação.

9 — Das classificações constantes da listagem do CCA, cabe recurso para o Presidente do IPVC, o qual auscultará obrigatoriamente a Comissão Paritária referida no n.º 5 do artigo 7º do presente regulamento.

PROJECTO DE REGULAMENTO DO SISTEMA DE VALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE DO IPVC

10 — Da listagem final homologada pelo Presidente do IPVC, bem como da decisão sobre a reclamação, cabe impugnação judicial, nos termos gerais.

Artigo 9.º

Cooperação

1 — O Relator, em caso de dúvida ou insuficiência das informações prestadas através do Relatório de Actividades, tem competência para solicitar, em qualquer momento, aos órgãos executivo, científico e pedagógico, ou ao docente avaliado, os elementos necessários para proceder à avaliação final.

2 — No caso de não serem facultados esses elementos, no prazo legal de 10 (dez) dias úteis, o Relator, para além de informar o avaliado em causa, decidirá com os elementos disponíveis, podendo recorrer, se assim o entender, aos meios competentes para os obter.

Artigo 10.º

Classificação da avaliação de desempenho

1 — A classificação final da avaliação de desempenho tem por base a pontuação global (C) estabelecida através da grelha de critérios aprovada, sendo expressa em cinco classes qualitativas de acordo com a seguinte correspondência:

- a) Excelente, pontuação igual ou superior a 90;
- b) Muito Bom, pontuação igual ou superior a 75 e inferior a 90;
- c) Bom, pontuação igual ou superior a 60 e inferior a 75;
- d) Suficiente, pontuação igual ou superior a 50 e inferior a 60;
- e) Insuficiente, pontuação inferior a 50.

2 — Para efeitos do disposto no ECPDESP, considera -se que um docente obteve avaliação negativa da actividade desenvolvida quando tenha obtido uma pontuação global (C) inferior a 50.

Artigo 11.º

Alteração do Posicionamento Remuneratório

PROJECTO DE REGULAMENTO DO SISTEMA DE VALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE DO IPVC

1 — Para os efeitos de alteração do posicionamento remuneratório, sobre a classificação final da avaliação de desempenho obtida nos termos do artigo 4.º, do presente regulamento, é efectuada a seguinte conversão:

a) $P=3+0,18(C-50)$ quando $C \geq 50$. Sendo C a pontuação global apurada no ciclo de avaliação e P o número de pontos (arredondado às décimas de unidade) a atribuir ao docente para efeitos de alteração do posicionamento remuneratório.

b) $P= -3+0,06C$ quando $C < 50$. Sendo C a pontuação global apurada no ciclo de avaliação e P o número de pontos (arredondado às décimas de unidade) a atribuir ao docente para efeitos de alteração do posicionamento remuneratório.

2 — A pontuação anual atribuída a cada docente para efeitos de alteração do posicionamento remuneratório resulta da divisão por 3 da pontuação total (P), com arredondamento às décimas de unidade.

3 — Nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 35º-C do ECPDESP há lugar a alteração obrigatória de posicionamento remuneratório sempre que um docente, no processo de avaliação de desempenho, tenha obtido, durante um período de seis anos consecutivos, a menção qualitativa máxima.

4 — Os docentes são ordenados por ordem decrescente da classificação quantitativa acumulada após realização da última avaliação nos termos do n.º 1 do artigo 3.º do presente regulamento, sendo que deverão ter 10,0 pontos acumulados para ser alterado o seu posicionamento remuneratório.

6 — Quando a verba relativa ao despacho previsto no n.º 2 do artigo 35º-C do ECPDESP seja insuficiente para contemplar todos os docentes nas condições exigidas, as alterações do posicionamento remuneratório dos docentes não contemplados operam nos dois anos seguintes, tendo por base as avaliações já realizadas, de acordo com o estabelecido neste artigo e reportam-se a 1 de Janeiro do ano em que sejam realizadas.

7 — Sempre que por aplicação do disposto no artigo 35º-C do ECPDESP não for possível proceder à alteração do posicionamento remuneratório, os pontos acumularão para efeitos de ordenação.

8 — A alteração do posicionamento remuneratório tem efeitos retroactivos ao primeiro dia do ano seguinte ao qual foi alcançada a pontuação mínima necessária, nos termos dos números anteriores.

9 — Após a ocorrência de alteração do posicionamento remuneratório, subtraem-se dez pontos ao valor acumulado, relevando os pontos remanescentes para uma nova alteração de posicionamento remuneratório.

PROJECTO DE REGULAMENTO DO SISTEMA DE VALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE DO IPVC

10 — Sempre que um docente mude de categoria anulam-se os pontos acumulados e os pontos apurados, para efeito no ciclo de avaliação seguinte, contabilizarão apenas os correspondentes aos duodécimos na nova categoria.

11 — Quando, para os efeitos previstos no presente artigo, for necessário proceder a desempate entre docentes que tenham o mesmo número de pontos acumulados, releva consecutivamente:

- a) A antiguidade na respectiva posição remuneratória;
- b) O tempo de serviço na categoria;
- c) A lista de antiguidade do pessoal docente do IPVC.

Artigo 12.º

Entrada em vigor e disposições transitórias

1 — O sistema de avaliação previsto no presente regulamento entra em vigor no ano civil de 2011, inclusive.

2 — A avaliação dos anos de 2004 a 2007 realiza-se globalmente por via administrativa, atribuindo a classificação final de Bom a todo o pessoal docente, equivalente a um (1) ponto por cada ano.

3 — A avaliação dos anos de 2008 a 2010 é realizada por ponderação curricular, por aplicação de uma grelha de avaliação curricular adaptada às condições vigentes nesses anos em avaliação, fixada por despacho do Presidente do IPVC, nos prazos que também vierem a ser fixados nesse despacho.

4 — Os docentes que mediante requerimento a dirigir ao Presidente do IPVC venham a solicitar uma avaliação extraordinária do período 2004-2007, serão avaliados curricularmente, sendo que neste caso a avaliação será efectuada para todo o período de 2004-2010, por aplicação da grelha de avaliação referida no número anterior.

5 — A progressão no posicionamento remuneratório após a avaliação relativa aos anos de 2004 a 2010 produz efeitos a um de Janeiro de 2012, sendo condicionada à obtenção de uma pontuação mínima de dez (10) pontos.

6 — Eventuais dúvidas de aplicação do presente Regulamento serão decididas por despacho do Presidente do Instituto ouvido, quando necessário, o Conselho Coordenador da Avaliação.

Viana do Castelo, 27 de Abril de 2011.



INSTITUTO POLITÉCNICO
DE VIANA DO CASTELO

PROJECTO DE REGULAMENTO DO SISTEMA DE VALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE DO IPVC

O Presidente do IPVC, Rui Alberto Martins Teixeira.