



REGULAMENTO GERAL
DO
SISTEMA DE AVALIAÇÃO DO PESSOAL DOCENTE

DO
INSTITUTO POLITÉCNICO DE BEJA¹

TÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

SECÇÃO ÚNICA
Disposições Gerais

Artigo 1.º
Objecto

O presente regulamento define as linhas gerais a que deve obedecer o processo de avaliação de desempenho da actividade docente e as regras de alteração de posicionamento remuneratório de acordo com os Artigos 35.º-A e 35.º-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, com as alterações do Decreto-Lei n.º 207/2009 de 31 de Agosto.

Artigo 2.º
Fontes

O presente Regulamento obedece, em geral, à Lei, e em especial, às normas legais, regulamentares e estatutárias aplicáveis aos estabelecimentos de ensino superior politécnico.

Artigo 3.º
Âmbito

1. O presente regulamento aplica-se a todos os docentes vinculados contratualmente ao Instituto Politécnico de Beja, adiante e abreviadamente designado por IPB, seja qual for o vínculo e categoria.
2. Os docentes do IPB em exercício de funções em órgãos dirigentes do Instituto Politécnico de Beja e das suas unidades orgânicas, em exclusividade, assim como os que se encontrem em funções externas ao abrigo de requisição ou acordo especial de cedência podem requerer a avaliação do desempenho nos termos deste regulamento.

¹ Aprovado, no exercício de competência própria, pelo órgão legal e estatutariamente competente do Instituto Politécnico de Beja, em de Março de 2010, nos termos e para os efeitos previstos nos Estatutos do Instituto Politécnico de Beja, homologados por Despacho de Sua Excelência, o Ministro da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior, datado de 20 de Agosto de 2008, publicados no Jornal Oficial, o *Diário da República*, 2.ª Série, n.º 169, de 2 de Setembro de 2008, de págs. 38 465 a 38 478, sob ouvidos o Conselho do Instituto.

TÍTULO II AVALIAÇÃO

SECÇÃO I Dos aspectos gerais da avaliação

Artigo 4.º Periodicidade

1. A avaliação tem um carácter regular e realizar-se-á obrigatoriamente de três em três anos.
2. Os docentes contratados a termo certo ou por tempo indeterminado em período experimental são sempre avaliados no final do período a que se refere o contrato.
3. 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 período é objecto de avaliação conjunta com a do ano seguinte.
4. Para efeitos do disposto nº 1 do artigo 10.º-B do ECPDESP, em especial os de nomeação para professores adjuntos por tempo indeterminado, e das alíneas b) do nº 3, alínea b) do nº 4 do artigo 6º; da alínea b) do nº 6, da alínea b) do nº 7 do artigo 7º, todos do Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de Agosto, referente ao regime transitório de renovação de contratos, cada docente deverá requerer, com, pelo menos, 6 meses de antecedência, uma avaliação extraordinária, excepto se tiver sido avaliado há menos de um ano, caso em que, para os efeitos mencionados, releva a última classificação obtida.
5. No caso da 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.
6. A classificação anual de cada um dos anos avaliados, é aquela que resulta do ciclo de avaliação.
7. No desempenho docente, a avaliação corresponde ao desempenho de um ano civil, sendo contudo os itens objecto de avaliação relacionados com o ano lectivo, indexados ao ano lectivo em vigor no dia 1 de Janeiro de cada ano.

Artigo 5.º Objecto da avaliação

1. Nos termos do disposto no artigo 35.º-A do ECPDESP, e para além do mencionado no nº 2 daquele artigo, devem ser objecto de avaliação todas as actividades previstas no artigo 2-A do referido estatuto.
2. As actividades a que se refere o número anterior, são agrupadas em 3 dimensões: Técnico-Científica, Pedagógica e Organizacional, de acordo com o Anexo I.
3. A avaliação de desempenho dos docentes que prestam serviço no IPBeja é realizada tendo em consideração o desempenho das actividades enunciadas no artigo 2º-A do ECPDESP, agrupadas em três componentes:
 - a) Técnico-científica (TC) – inclui a realização de actividades de investigação, de criação cultural e de desenvolvimento experimental;
 - b) Pedagógica (P) – inclui a prestação de serviço docente e o acompanhamento e orientação de estudantes;
 - c) Organizacional (O) - inclui 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 Serviços da Presidência do IPBeja e nos órgãos de gestão 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.
4. Com base nas componentes referidas no ponto anterior, definem-se para os docentes em regime de tempo integral, três perfis de desempenho, em que, em cada um, os docentes centrem prioritariamente as suas actividades em duas componentes a que corresponderá 90% da avaliação de desempenho.
 5. A avaliação de desempenho dos docentes em tempo integral, far-se-á através de uma ponderação das componentes P, C e O, através das seguintes expressões:
 - a. Perfil TC – $50\%TC + 40\%P + 10\%O$;
 - b. Perfil P – $25\%TC + 65\%P + 10\%O$;
 - c. Perfil O – $10\%TC + 40\%P + 50\%O$.
 6. Durante o tempo de dispensa total de serviço docente para actualização científica e/ou técnica, a que se refere o artigo 36º e 36º-A do ECPDESP, a avaliação dos professores far-se-á através da ponderação seguinte:
 - a. Perfil AcC – $80\%C + 10\%P + 10\%O$.
 7. A avaliação de desempenho durante o tempo de dispensa total ou parcial de serviço docente para formação avançada, far-se-á, respectivamente, através da ponderação seguinte:
 - a. Perfil FADTot – $80\%C + 10\%P + 10\%O$;
 - b. Perfil FADPar – $70\%C + 20\%P + 10\%O$.
 8. A classificação final em cada ano será a média ponderada entre as classificações obtidas em 4 ou 5, a que se refere o tempo de dispensa, com a obtida no tempo restante através da expressão aplicável em 3.
 9. A avaliação do desempenho dos docentes contratados a tempo parcial far-se-á através da ponderação seguinte:
 - a. Perfil TP – $10\%C + 80\%P + 10\%O$.
 10. Cada departamento deverá indicar o perfil em que se enquadra cada um dos respectivos docentes.

Artigo 6.º **Efeitos**

1. Nos termos do ECPDESP, a avaliação do desempenho releva para a:
 - a) Contratação por tempo indeterminado dos professores adjuntos;
 - 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 35.º-C do ECPDESP.
3. Salvo os casos previstos expressamente na lei, a alteração de posicionamento remuneratório depende sempre da avaliação prévia de desempenho.

Artigo 7.º **Exercício de funções dirigentes**

1. O exercício por docentes de funções em órgãos dirigentes do Instituto Politécnico de Beja e das suas unidades orgânicas é sempre considerado para efeitos de avaliação de desempenho.

2. O pessoal dirigente do Instituto e das suas Unidades Orgânicas em regime de mobilidade e em regime de exclusividade com pelo menos 6 meses no exercício das funções, é avaliado nos termos da legislação especial aplicável.

SECÇÃO II Do procedimento de avaliação

Artigo 8.º Procedimento

1. O procedimento de avaliação é supervisionado e coordenado pelo Conselho para Avaliação e Qualidade do Instituto Politécnico de Beja, adiante e abreviadamente designado por CAQ.
2. No âmbito deste Conselho, será criada uma Comissão de Análise da Avaliação do Pessoal Docente (CAAPD) sendo composta por doze docentes de carreira, adiante designados por Relatores, sendo:
 - a) Quatro, um por cada Escola, pertencentes às Direcções das unidades orgânicas de ensino;
 - b) Quatro indicados pelo conselho técnico-científico, sendo que, pelo menos dois deles, devem ser professores coordenadores ou professores coordenadores principais;
 - c) Quatro indicados pelo conselho pedagógico.
3. A nomeação dos Relatores é efectuada pelo Presidente do Instituto.
4. Compete ao Presidente do Instituto estabelecer a calendarização do processo.
5. Para efeitos de apreciação dos Recursos enviados para o Presidente, será criada uma Comissão Paritária, que integrará 8 elementos, sendo 4 nomeados pelo Presidente e os restantes 4 nomeados pelos CQA.

Artigo 9.º Metodologia

1. O procedimento inicia-se com a afixação do cronograma de avaliação pelo Presidente do Instituto.
2. De acordo com a calendarização, os docentes deverão entregar ao Conselho para Avaliação e Qualidade, um Relatório de Actividades, com a estrutura constante no Anexo II ao presente Regulamento.
3. O CQA efectuará a distribuição dos relatórios pelos Relatores da CAAPD, 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.
4. Nos termos da alínea m) 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.
5. Com base no resultado da audiência prévia, o relator poderá manter ou alterar a classificação provisória.
6. Concluída a fase de audiência prévia dos interessados, e com base nos resultados de cada Ficha de Avaliação, o CQA elaborará uma listagem provisória das classificações finais de cada docente e notificará individualmente e por escrito, os docentes da respectiva classificação individual atribuída pelo Relator.
7. Da classificação provisória cabe reclamação para o CQA, a apresentar no prazo máximo de 5 dias úteis, o qual nomeará um relator diferente para apreciação da reclamação.
8. Verificando-se diferenças pontuais na classificação provisória na sequência da reclamação, vigorará a maior delas.

9. Terminado o período de reclamações, o CQA remeterá a listagem de classificações ao Presidente para efeitos de homologação.
10. Das classificações constantes da listagem do CQA, cabe recurso para o Presidente do Instituto, o qual auscultará obrigatoriamente a Comissão Paritária.
11. Da listagem final homologada pelo Presidente do Instituto, após decisão sobre os recursos, cabe impugnação judicial, nos termos gerais.

Artigo 10.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 docente em causa, decidirá com os elementos disponíveis, podendo recorrer, se assim o entender, aos meios competentes para os obter.

Artigo 11.º Classificação

1. A classificação final da avaliação de desempenho tem por base a pontuação global estabelecida através da grelha de critérios aprovada, sendo expressa em quatro classes 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 50% e inferior a 75%;
 - d) Não satisfaz, 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 classificação inferior a 50%.

Artigo 12.º Alteração de posicionamento remuneratório

1. Para efeitos de posicionamento remuneratório considera-se que o docente muda de posição quando acumula 10 pontos.
2. Para efeitos previstos no número anterior, às classificações mencionadas é atribuída a seguinte pontuação:
 - a) Excelente: 3;
 - b) Muito Bom: 2;
 - c) Bom: 1;
 - d) Não satisfaz: 0.
3. A alteração do posicionamento remuneratório tem efeitos retroactivos ao 1º dia do ano seguinte ao qual foi alcançada a pontuação mínima necessária, nos termos dos números anteriores.
4. Sempre que por aplicação do disposto no artigo 35º do ECPDESP não for possível proceder à alteração do posicionamento remuneratório, os pontos acumularão para efeitos de seriação.
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.

**TÍTULO III
DISPOSIÇÕES FINAIS**

**SECÇÃO ÚNICA
Disposições finais**

**Artigo 13.º
Interpretação e integração de lacunas**

Compete ao Presidente do Instituto Politécnico de Beja interpretar o presente Regulamento e integrar as suas lacunas, ouvido o Conselho para a Avaliação e Qualidade.

**Artigo 14.º
Alterações**

1. O presente Regulamento pode ser alterado pelo órgão legal e estatutariamente competente do Instituto Politécnico de Beja, ouvido o Conselho para a Avaliação e Qualidade.
2. O Regulamento, com as alterações inscritas no lugar próprio, é objecto de nova publicação.

**Artigo 15.º
Entrada em vigor e publicação**

1. O sistema de avaliação previsto no presente regulamento entra em vigor no ano civil de 2010, inclusive.
2. Na avaliação do período de 2004 a 2007 é atribuída a classificação final de Bom a todo o pessoal docente, equivalente a 1 ponto por cada ano.
3. A avaliação de 2008 e 2009 é realizada exclusivamente por ponderação curricular, através da aplicação de uma grelha de avaliação curricular simplificada constante no Anexo III, nos prazos que vierem a ser fixados por Despacho do Presidente do Instituto.
4. Os docentes que, em circunstâncias excepcionais, mediante requerimento escrito, devidamente fundamentado, a dirigir ao Presidente do Instituto, 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 2004-2009, por aplicação da grelha constante no Anexo IV.
5. A progressão no posicionamento remuneratório após a avaliação relativa aos anos 2004 a 2009, produz efeitos a 1 de Janeiro de 2010 sendo condicionada, cumulativamente, às seguintes condições:
 - a) Obter 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 31/12/2009.
6. Os docentes que, tendo obtido uma pontuação igual ou superior a 10 pontos, mas não verificando o disposto na alínea b) do número anterior, transitarão de posicionamento remuneratório no 1º dia do ano civil seguinte aquele em que completarem os 3 anos no escalão actual.
7. Eventuais dúvidas de aplicação de presente regulamento, serão decididas por despacho do Presidente do Instituto, ouvido, quando considerado necessário, o Conselho Coordenador da Avaliação.

8. O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no Jornal oficial, o Diário da Republica.
9. O Regulamento é ainda publicitado no sítio da internet do Instituto Politécnico de Beja.

Beja, de Março de 2010.

O Presidente do Instituto Politécnico de Beja