



Comentários do SNESup a Bold

SISTEMA DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE PORTALEGRE

1. ENQUADRAMENTO

O Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de Agosto, que veio alterar e republicar o Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP) vem estabelecer que o pessoal docente está sujeito a um regime de avaliação do desempenho, nos termos de regulamento a aprovar por cada instituição de ensino superior.

Considerando a importância que este regime vai assumir para o pessoal docente do Instituto Politécnico de Portalegre, designadamente no que respeita à avaliação do desempenho do docente e à sua evolução na carreira, nos termos do artigo 35.º-A do ECPDESP impõe-se aprovar um Regulamento que define as regras para a avaliação do desempenho do pessoal docente do IPP.

Assim, considerando o disposto pelo artigo 35.º-A do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de Julho, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de Agosto, artigo 23.º, n.º 1, alínea m) dos Estatutos do Instituto Politécnico de Portalegre, homologados pelo Despacho Normativo n.º 39/2008, de 14 de Agosto, o Instituto quer envolver os seus órgãos e os das Escolas integradas, alargando a intervenção a todos os docentes e às organizações sindicais.



Da reflexão já realizada no âmbito do Conselho Coordenador dos Institutos Superiores Politécnicos e no Conselho Académico do Instituto Politécnico de Portalegre, resulta o presente documento de trabalho que traça as orientações gerais para a definição de um possível Regulamento.

Como já foi referido, este documento é uma base de partida para a reflexão generalizada e não o ponto de chegada. Estamos certos de que os contributos resultantes da consulta pública irão fortalecer o modelo de avaliação, contribuindo para a definição de uma ferramenta de gestão para o futuro da Instituição.

2. PRINCÍPIOS GERAIS

O modelo de avaliação dos docentes que se preconiza para o Instituto Politécnico de Portalegre assenta nos seguintes princípios:

- Instrumento de gestão da Instituição que promove a melhoria da qualidade através da ligação das opções estratégicas das Escolas e do Instituto ao desempenho dos seus docentes.

Tem o acordo do SNESup.

- Modelo único a todo o IPP com a flexibilidade necessária para acolher especificidades das Unidade Orgânica e das áreas disciplinares.

Tem o acordo do SNESup.

- O sistema deve ser simples e justo, assegurando uma avaliação correcta dos docentes e evitando que estes se afastem da prestação do serviço que melhor serve os interesses da Instituição.

Tem o acordo do SNESup.

- Responsabilização do Presidente do IPP pelo processo de avaliação, competindo aos Conselhos Técnico-Científicos das Escolas a sua concretização, envolvendo os outros órgãos, designadamente os Conselhos Pedagógicos.

Tem o acordo do SNESup.



- O ciclo de avaliação é, em regra, de três anos.

Tem o acordo do SNESup.

- Os CTC's, no início de cada ciclo de avaliação, estabelecem com cada docente uma negociação que resultará num acordo explícito sobre o programa de actividades a desenvolver, o que servirá de base à avaliação de desempenho a que vai estar sujeito.

Tem o acordo do SNESup.

- A avaliação comporta uma vertente quantitativa, baseada na auto-avaliação, e uma vertente qualitativa, efectuada por equipas de peritos externos.

Tem o acordo do SNESup.

- A avaliação incide nas dimensões Técnico-Científica, Pedagógica e Organizacional, sendo esta realizada de forma autónoma, permitindo acolher a flexibilidade pretendida e introduzir perfis que convirjam nos interesses das Escolas e dos docentes.

Tem o acordo do SNESup.

- Na avaliação quantitativa, cada dimensão é avaliada através de um conjunto de indicadores de desempenho, devidamente descritos e valorados numa grelha.

Tem o acordo do SNESup.

- São fixados requisitos mínimos para a obtenção de cada nível de classificação.

Tem o acordo do SNESup, condicionada à forma de concretização, no entanto, convém adoptar a formulação adoptada no acordo entre o SNESup e o IP Guarda no Regulamento já aprovado por este último.

Artigo 4º , nº 5 "Será sempre possível, em cada uma das componentes, atingir as classificações mais elevadas através do desempenho de apenas uma parte das actividades tipificadas."



- Aos docentes em funções nos órgãos de gestão da Instituição, e em comissão de serviço, porque não podem desenvolver uma actividade docente regular, é atribuído um ponto por cada semestre.¹

Para o SNESup, a situação destes docentes deve ser equacionada separadamente, no entanto é obrigatório avaliar e diferenciar desempenhos.

- O modelo de avaliação agora definido será objecto de apreciação dentro de um período de cinco anos, sendo introduzidas as alterações que se vierem a aprovar no início do terceiro ciclo de avaliação.

Para o SNESup, as associações sindicais devem ser colaborar na avaliação do modelo, preliminar da revisão do Regulamento.

3. FINS E ÂMBITO

As presentes orientações definem as linhas gerais a que devem obedecer os sistemas 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), respectivamente.

Tem o acordo do SNESup.

Aplica-se a todos os docentes em regime de tempo integral que prestam serviço docente nas unidades orgânicas do Instituto Politécnico de Portalegre (IPP), 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.

Tem o acordo do SNESup.

No caso do docente que, no ciclo de avaliação anterior, tenha constituído relação jurídica de emprego público com o IPP há menos de seis meses, o desempenho relativo a este período é objecto de avaliação conjunta com o do ciclo de avaliação seguinte.

Tem o acordo do SNESup.

¹ Opção seguida pela maioria das Instituições ou a adopção da avaliação qualitativa.



O pessoal docente contratado em regime de tempo parcial é avaliado mediante relatório fundamentado subscrito por, pelo menos, dois professores da respectiva área científica ou afim, sendo um deles, obrigatoriamente, o coordenador da área científica (ou regente da Unidade Curricular) onde o docente se insere.

Tem o acordo do SNESup.

4. PERIODICIDADE DA AVALIAÇÃO

A avaliação tem um carácter regular e realizar-se-á, pelo menos, de três em três anos.

Tem o acordo do SNESup.

Para efeitos do disposto nº 1 do art.º 10.º-B do ECPDESP (nomeação dos professores adjuntos por tempo indeterminado) e das alíneas b) do nº 3, alínea b) do nº 4 do art.º 6º, da alínea b) do nº 6; da alínea b) do nº 7 do art.º 7º, todos do DL 207/2009 de 31 de Agosto (regime transitório de renovação de contratos), cada docente deve 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.

Para o SNESup, atendendo a que esta avaliação é da iniciativa das instituições, não deve depender de requerimento. Julgamos preferível a redacção adoptada por acordo entre o SNESup e o IP Guarda no Regulamento já aprovado por este último.

Artigo 3º, nº 2 “Para efeitos do disposto nº 1 do artº 10-B do ECPDESP, (nomeação dos professores adjuntos por tempo indeterminado) e das alíneas b) do nº 3, alínea b) do nº 4 do artº 6º; da alínea b) do nº 6; da alínea b) do nº 7 do artº 7º, todos do DL 207/2009 de 31 de Agosto (regime transitório de renovação de contratos), cada docente deve ser objecto de avaliação extraordinária, podendo-a também requerer para outros efeitos relevantes para a sua situação profissional, designadamente com vista a progressão remuneratória, apresentação a concurso, 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. “



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.

Tem o acordo do SNESup.

A classificação anual de cada um dos anos avaliados é aquela que resulta do ciclo de avaliação.

Tem o acordo do SNESup.

No desempenho docente, a avaliação corresponde ao desempenho de um ano civil, podendo contudo os *items* objecto de avaliação relacionados com o ano lectivo, serem indexados ao ano lectivo em vigor no dia 1 de Janeiro de cada ano.

Julgamos preferível a redacção adoptada por acordo entre o SNESup e o IP Guarda no Regulamento já aprovado por este último.

Artigo 3º, nº 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.”

5. OBJECTO DA AVALIAÇÃO

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

Tem o acordo do SNESup.

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



Tem o acordo do SNESup.

Em cada uma das dimensões, a avaliação do docente é feita através de indicadores de desempenho, independentes uns dos outros, sob a forma de pontuação. A grelha com os indicadores de desempenho e pontuações aplica-se ao universo do IPP.

O SNESup considera possível a existência de indicadores aplicáveis apenas em algumas áreas disciplinares.

Cada Escola, e por área disciplinar, para fazerem reflectir as suas opções estratégicas, podem associar a cada indicador de desempenho, e respectiva pontuação, um factor de ponderação. Este factor pode variar entre 0,5 e 1,5 e em cada ciclo de avaliação, sendo que a média por dimensão corresponde à unidade. O factor permite valorar os indicadores de desempenho de forma diferente para cada área disciplinar e para o momento de desenvolvimento da área e da Escola.

O SNESup sublinha que estas definições são materialmente regulamentares e que portanto, estão sujeitas a prévia audição sindical

Da aplicação desta grelha resulta a avaliação quantitativa em cada dimensão, sendo essencialmente uma auto-avaliação do docente que será validada pela equipa de avaliação nomeada pelo CTC.

Tem o acordo do SNESup.

Fazem parte deste modelo uma grelha de avaliação, um guião de avaliação e uma minuta de Relatório de Actividades do docente.

O SNESup sublinha que estes instrumentos devem integrar o Regulamento e estão sujeitos a audição sindical.



Sobre a avaliação quantitativa de cada dimensão será aplicado um factor de ponderação, que varia entre 0,8 e 1,2, resultante da avaliação qualitativa realizada por uma equipa de peritos externos.

O SNESup propôs à Universidade de Coimbra (que tem aprofundado mais a problemática da avaliação qualitativa vs. avaliação quantitativa), que, embora individualmente cada membro da equipa possa atribuir entre o valor de 0,75 e 1,5 (versão actual do projecto de regulamento) a variação só possa oscilar entre 1,0 e 1,5.

Julgamos que desta forma se poderão ir identificando eventuais dificuldades de utilização dos indicadores sem se criarem apreensões e resistências quanto à avaliação qualitativa.

A equipa de peritos externos, para realizar a avaliação qualitativa de cada dimensão, vai basear-se no Relatório de Actividades do docente e demais elementos que pode recolher junto dos órgãos da Escola. Esta componente da avaliação pretende superar alguns aspectos que a avaliação quantitativa, através dos indicadores de desempenho, não relevou.

Tem o acordo do SNESup.

Para cada nível de classificação, e por categoria dos docentes, são definidas pontuações mínimas, podendo ser alteradas em cada ciclo de avaliação, permitindo a cada Escola e para cada área disciplinar, também aqui, traduzir as opções estratégicas que pretende implementar.

A posição do SNESup dependerá da concretização que for proposta (grelhas).



A pontuação mínima por dimensão deve corresponder à actividade mínima do docente que o conduz à classificação de bom, exige a polivalência do docente e, simultaneamente, admite o seu desenvolvimento através da sua melhor aptidão.

A posição do SNESup dependerá da concretização que for proposta (grelhas). Nos casos conhecidos há a tendência de valorar itens a que só alguns docentes têm acesso .

Recordamos a redacção adoptada por acordo entre o SNESup e o IP Guarda no Regulamento já aprovado por este último.

Artigo 4º , nº 5. “Será sempre possível, em cada uma das componentes, atingir as classificações mais elevadas através do desempenho de apenas uma parte das actividades tipificadas. “

Isto significa que cada docente pode desenvolver a sua actividade orientando-a para a dimensão ou dimensões em que se sente mais apto, desde que respeite os requisitos mínimos nas restantes, abrindo-se espaço para o surgimento de vários perfis igualmente relevados.

Tem o acordo do SNESup.

Com o modelo enunciado, a comparação da avaliação dos docentes só pode ser feita dentro de cada área disciplinar, onde os factores associados aos indicadores de desempenho e a pontuação mínima por dimensão são homogéneos.

Tem o acordo do SNESup.

6. CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO



Em primeiro lugar é realizada a avaliação quantitativa, apurando-se a pontuação de cada dimensão. De seguida promove-se a avaliação qualitativa, aplicando-se o factor de ponderação à pontuação obtida em cada dimensão. Finalmente, a classificação final resulta do somatório da pontuação, correspondendo a uma das classes.

Para o SNESup, os factores de ponderação devem ter em conta o disposto na alínea b) do nº 2 do Artigo 35 - A do ECPDESP, na redacção resultante de apreciação parlamentar (ponderação segundo a afectação efectiva).

Esta classificação final da avaliação de desempenho, que resulta da avaliação quantitativa e qualitativa de cada dimensão, será expressa em quatro classes de acordo com a seguinte correspondência:

- a) Excelente, pontuação igual ou superior a X pontos;
- b) Muito Bom, pontuação igual ou superior a Y e inferior a X pontos;
- c) Bom, pontuação igual ou superior a Z e inferior a Y pontos;
- d) Não satisfaz, pontuação inferior a Z pontos.

Tem o acordo do SNESup, que recomenda a redacção adoptada por acordo entre o SNESup e o IP Guarda no Regulamento já aprovado por este último.

Artigo 10º, nº 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 65% e inferior a 90%;
- c) Bom, pontuação igual ou superior a 40% e inferior a 65%;
- d) Inadequado, pontuação inferior a 40%.”



Para efeitos do disposto no ECPDESP, considera-se que um docente obteve avaliação negativa da actividade desenvolvida, quando tenha obtido uma classificação Não satisfaz.

Tem o acordo do SNESup.

Os CTC's fixam pontuação mínima para cada dimensão. Quando a mesma não é alcançada, em alguma das dimensões, a classificação final a atribuir corresponde ao nível imediatamente inferior aquele que obteria com a pontuação total alcançada.

Esta exigência não tem o acordo do SNESup, uma vez que pode ser difícil ter acesso às pontuações mínimas fixadas em algumas componentes.

7. EXERCÍCIO DE FUNÇÕES EM ÓRGÃOS DE GESTÃO

O exercício de funções em órgãos de gestão do Instituto Politécnico de Portalegre e das suas Unidades Orgânicas é sempre considerado para efeitos de avaliação de desempenho.

Tem o acordo do SNESup.

Considerando que os titulares dos órgãos de gestão do Instituto e das Escolas, em dedicação exclusiva, estão dispensados da actividade de docência e não dispõem de condições para desenvolverem uma actividade regular no desenvolvimento técnico-científico, torna difícil aplicar o sistema de avaliação, tal como está definido.

Também não é correcto prejudicar aqueles que, transitoriamente, se dedicam às tarefas de gestão da Instituição.

Tem o acordo do SNESup.



Assim, o pessoal dirigente do IPP e das suas Unidades Orgânicas, em regime de comissão extraordinária de serviço e em regime de exclusividade com pelo menos 6 meses no exercício das funções, ficam sujeitos a um processo simplificado de avaliação, atribuindo-se, apenas, 1 ponto por cada semestre.²

Julgamos preferível a redacção adoptada por acordo entre o SNESup e o IP Guarda no Regulamento já aprovado por este último.

Artigo 6º nº 2 “Sempre que se verifique o cumprimento dos objectivos, aferidos, quando aplicável, pelo Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR), aos dirigentes do IPG e das suas Unidades Orgânicas em regime de comissão extraordinária de serviço e em regime de exclusividade, serão atribuídos 0,25 pontos por cada mês completo de exercício de funções. “

nº 3 “Em caso de incumprimento dos objectivos, compete ao Conselho Geral do IPG decidir da classificação a atribuir ao Presidente do Instituto, e este decidirá a classificação dos restantes dirigentes abrangidos por este artigo. “

Esta avaliação é global e resulta numa classificação final, traduzida num dos quatro níveis definidos (excelente, muito bom, bom, não satisfaz).

Admitiríamos subscrever a redacção adoptada por acordo entre o SNESup e o IP Guarda no Regulamento já aprovado por este último, mas veremos com muito interesse um aprofundamento destas propostas do IPP.

Este procedimento pode ser aplicável a outros docentes que, embora não desempenhando funções dirigentes, tenham sido nomeados ou destacados, internamente, para o exercício de outras funções total ou parcialmente incompatíveis com a actividade docente regular.

Tem o acordo do SNESup.

² Opção da generalidade das instituições de ensino superior pela dificuldade em encontrar um sistema razoável para tal especificidade, não colhendo completamente o agrado de nenhuma das partes, inclusive dos próprios dirigentes que, desta forma, ficam impedidos de alcançar a classificação máxima. A alternativa consiste na adopção da avaliação qualitativa, através de uma equipa de peritos externos. Esta possibilidade levanta muitas dificuldades na sua aplicação. Repare-se que uma parte desses dirigentes foi eleita.



Compete ao Presidente do IPP a decisão prevista no número anterior, mediante proposta fundamentada dos Conselhos Técnico-Científicos (CTC) das Escolas.

Tem o acordo do SNESup.

8. AVALIADORES

O processo de avaliação é realizado pelos CTC das Escolas, cabendo a supervisão e homologação ao Presidente do Instituto.

Tem o acordo do SNESup.

Para a avaliação quantitativa os CTC poderão socorrer-se dos meios mais adequados ao cumprimento deste processo, envolvendo para o efeito os Conselhos Pedagógicos.

Tem o acordo do SNESup.

Para a avaliação qualitativa o Presidente do IPP, sob proposta dos CTC's, designa peritos externos por área científica.

Tem o acordo do SNESup.

Compete ao Presidente do IPP estabelecer a calendarização do processo.

Tem o acordo do SNESup.

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 CTCs das escolas (1 por escola).



As comissões paritárias devem ser paritárias entre a Administração e os avaliados e não entre diferentes órgãos da Administração. Julgamos preferível a redacção adoptada por acordo entre o SNESup e o IP Guarda no Regulamento já aprovado por este último.

Artigo 7º, nº 7. “Para efeitos de apreciação das reclamações e recursos enviados para o Presidente, será criada uma Comissão Paritária, que integrará 8 elementos, sendo 4 nomeados pelo Presidente e os restantes 4 eleitos pelos docentes a avaliar (1 por escola). “

9. METODOLOGIA DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO

A metodologia sugerida pretende que a avaliação do desempenho dos docentes seja um instrumento de gestão da Escola, ligando a componente estratégica à operacional, orientada para os resultados e estabelecendo a diferenciação do mérito.

Tem o acordo do SNESup.

O procedimento inicia-se com a definição das orientações estratégicas pelos CTC's, podendo ser dirigida por área científica ou disciplinar e respeitando as opções estratégicas do IPP.

Tem o acordo do SNESup.

De seguida, os CTC's nomeiam as equipas de avaliadores que se encarregam de estabelecer os acordos com cada docente, tendo por base as orientações dos CTC's e o perfil de cada docente.

Tem o acordo do SNESup.

No final do período de avaliação, cada docente, num processo de auto-avaliação, entrega ao respectivo CTC um Relatório de Actividades, com a estrutura pré-definida por aquele.



Tem o acordo do SNESup.

O CTC encarrega-se, com base nos elementos disponíveis no Relatório de Actividades e noutros elementos que se revelem necessários, de preencher a Ficha de Avaliação do Docente, conforme modelo pré-definido.

Tem o acordo do SNESup.

Os restantes órgãos da Escola e os docentes avaliados têm o dever de cooperarem com o CTC, em caso de dúvida ou insuficiência das informações prestadas através do Relatório de Actividades, através do fornecimento dos elementos necessários à avaliação final.

Tem o acordo do SNESup.

No caso de não serem facultados esses elementos, no prazo legal de 5 (cinco) dias úteis, o CTC, 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.

Prazo demasiado curto. Julgamos preferível a redacção adoptada por acordo entre o SNESup e o IP Guarda no Regulamento já aprovado por este último.

Artigo 9º, nº 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 devendo essa solicitação ser feita por escrito e com indicação de prazo, o qual não poderá ser inferior a 10 dias úteis.”

O CTC constitui as equipas de peritos externos para realizarem a avaliação qualitativa de cada docente, facultando para o efeito todos os elementos de base à avaliação quantitativa, bem outros que considere relevantes para a melhor apreciação do desempenho dos docentes.



Tem o acordo do SNESup.

Nos termos da alínea m) **do nº 2** artigo 35º-A do ECPDESP, efectuada a avaliação quantitativa e qualitativa do docente, o CTC facultará ao docente avaliado o projecto de Ficha de Avaliação com a classificação discriminada, para efeitos de audiência prévia.

Tem o acordo do SNESup. Corrige-se a falta de referência ao nº 2.

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

Tem o acordo do SNESup.

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

Tem o acordo do SNESup.

Da classificação provisória cabe reclamação para o CTC, a apresentar no prazo máximo de 5 dias úteis.

Tem o acordo do SNESup.

Verificando-se diferenças pontuais na classificação provisória na sequência da reclamação, vigorará a maior delas.

Nos projectos de regulamento – matriz (IP Guarda e Presidente do CCISP) esta garantia pressupunha a intervenção de dois relatores diferentes, em momentos diferentes. Aqui parece não fazer sentido.



Terminado o período de reclamações, o CTC **remeterá** a listagem de classificações ao Presidente para efeitos de homologação.

Tem o acordo do SNESup. Atenção à grafia de “remeterá”.

Das classificações constantes da listagem do CTC, cabe recurso para o Presidente do Instituto, o qual auscultará obrigatoriamente a Comissão Paritária.

Tem o acordo do SNESup, no entanto a lei obriga a que seja possível a reclamação da homologação.

Da listagem final homologada pelo Presidente do Instituto, após decisão sobre os recursos, cabe impugnação judicial, nos termos gerais.

No nº 13 do Artigo 8º do Regulamento do IP Guarda: “Do acto de homologação da listagem final e da decisão sobre reclamação relativa à homologação do acto, cabe impugnação judicial nos termos gerais. “

10. ALTERAÇÃO DO POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO

Para efeitos de posicionamento remuneratório considera-se que o docente muda de posição quando acumula 10 pontos, sujeito a disponibilidade orçamental.

Tem o acordo do SNESup.

Para estes efeitos, de posicionamento, às classificações finais são atribuídas as seguintes pontuações:

- a) Excelente: 3
- b) Muito Bom: 2



- c) Bom: 1
- d) Não satisfaz: -1

Julgamos preferível a redacção adoptada por acordo entre o SNESup e o IP Guarda no Regulamento já aprovado por este último.

Artigo 11º, nº 3 “Para os efeitos previstos no número anterior, às classificações mencionadas é atribuída a seguinte pontuação:

- a. Excelente, corresponde a uma atribuição de 9 pontos no final do triénio, valendo anualmente 3 pontos;
- b. Muito Bom, corresponde a uma atribuição de 6 pontos no final do triénio, valendo anualmente 2 pontos;
- c. Bom, corresponde a uma atribuição de 3 pontos no final do triénio, valendo anualmente 1 ponto;
- d. Inadequado, corresponde a uma atribuição de 1 ponto negativo no final do triénio. “

A alteração do posicionamento remuneratório tem efeitos retroactivos ao 1º dia do ano seguinte ao qual foi alcançada a pontuação mínima necessária (10 pontos).

Tem o acordo do SNESup.

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.

Tem o acordo do SNESup.

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.



Tem o acordo do SNESup.

11. DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

O presente sistema de avaliação entra em vigor no ano civil de 2010, inclusive.

Tem o acordo do SNESup.

A avaliação do período de 2004 a 2007 realiza-se globalmente por via administrativa, atribuindo a classificação final de Bom a todo o pessoal docente, equivalente a 1 ponto por cada ano.

Julgamos preferível a redacção adoptada por acordo entre o SNESup e o IP Guarda no Regulamento já aprovado por este último.

Artigo 12.º, nº 2 “A avaliação de cada um dos anos de 2004 a 2007 realiza-se atribuindo um ponto a cada ano, sem prejuízo de ser pedida ponderação curricular para atribuição de classificação superior. “

A avaliação de 2008 e 2009 é realizada por ponderação curricular, através da aplicação de uma grelha de avaliação curricular simplificada (ou avaliação qualitativa), nos prazos que vierem a ser fixados por despacho do Presidente do IPP, sob proposta dos CTC's.

Julgamos preferível a redacção adoptada por acordo entre o SNESup e o IP Guarda no Regulamento já aprovado por este último.

Artigo 12.º, nº 3 “A avaliação de 2008 e 2009 é realizada nos termos do número anterior”

Os docentes que, mediante requerimento a dirigir ao respectivo CTC, 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 de uma grelha específica para o efeito (ou avaliação qualitativa).



Julgamos preferível a redacção adoptada por acordo entre o SNESup e o IP Guarda no Regulamento já aprovado por este último, com inclusão embora da referência a avaliação qualitativa.

Artigo 12º, nº 4. “Os docentes que mediante requerimento a dirigir ao Presidente do IPG venham a solicitar uma ponderação curricular relativa a qualquer dos anos referidos nos nºs 2 e 3, serão avaliados curricularmente por aplicação de grelha que constitui o Anexo II ao presente regulamento, atribuindo-se a cada um dos anos a classificação resultante da opção indicada no requerimento. “

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.

Julgamos preferível a redacção adoptada por acordo entre o SNESup e o IP Guarda no Regulamento já aprovado por este último.

Artigo 12º, nº 6. “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:

Ter reunido uma pontuação mínima de 10 pontos;

Ter completado, no mínimo, 3 anos num dado escalão da categoria em que se encontra, contados à data de 31/12/2009. “

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.

Julgamos preferível a redacção adoptada por acordo entre o SNESup e o IP Guarda no Regulamento já aprovado por este último.



Artigo 12º , nº 7. “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 6, transitarão de posicionamento remuneratório no 1º dia do ano civil seguinte aquele em que completarem os 3 anos no escalão actual. “

O modelo de avaliação agora definido será objecto de apreciação durante o segundo ciclo de avaliação, sendo introduzidas as alterações que se vierem a aprovar no início do terceiro ciclo de avaliação.

Para o SNESup, as associações sindicais devem colaborar na avaliação do modelo, preliminar da sua revisão.