

Exmo. Senhor

Professor Doutor João Sobrinho Teixeira

Presidente do Instituto Politécnico de Bragança

Fax: 273325405

N/Refª:Dir:AV/1636/10

26-10-2010

Assunto: Projecto de Regulamento do Sistema de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente do Instituto Politécnico de Bragança

Com referência ao documento a coberto do ofício com a referência 1353, datado de 13 de Outubro de 2010 desse Instituto Politécnico, cumpre desde já ao Sindicato Nacional do Ensino Superior (associação sindical de docentes e investigadores), abreviadamente designado por SNESup, e sem prejuízo de contributos posteriores, nomeadamente a quando da realização da reunião com V. Exa. e sobre os anexos enviados, apresentar as seguintes preocupações do ponto de vista da observância da legalidade:

- a) o não ter o projecto em conta os princípios ínsitos no nº 2 do Artigo 35º. A, do ECPDESP, mormente o ser a avaliação realizada pelo Conselho Técnico-Científico, cuja intervenção deliberativa no processo todos os Regulamentos e projectos de regulamento dos Institutos Politécnicos já conhecidos vêm consagrando;
- b) o fazer-se referência à redacção decorrente da Lei nº 7/2010 de 13 de Maio sem que as alterações introduzidas a instância ou com o apoio do SNESup estejam reflectidas do texto;
- c) o pretender-se regulamentar o regime remuneratório dos titulares dos cargos de governo e de gestão, cuja aprovação a Lei nº 62/2007, de 10 de Setembro (RJIES) remete para decreto-lei, e o desrespeitar-se nessa regulamentação o disposto no nº 2 do Artigo 35º- A do ECPDESP que claramente estabelece que todas as componentes da actividade docente são objecto de avaliação (alínea b)) e que essa avaliação obedece ao princípio da diferenciação de desempenho (alínea I)), o que é incompatível com a progressão automática com base na classificação máxima para todos.

Apresentamos também desde já algumas propostas de alteração sobre o articulado, a **bold** no texto, excepto sobre a matéria referida na alínea c), bem como algumas observações a *itálico*.

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 35.º-A e 35.º-C do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP), aprovado pelo Decreto-Lei nº 185/81, de 1 de Julho, republicado pelo Decreto-Lei nº 207/2009, de 31 de Agosto, na redacção conferida pela Lei nº 7/2010, de 13 de Maio

Artigo 2.º

Âmbito

1. O presente regulamento aplica-se à avaliação de desempenho de todos os docentes vinculados contratualmente ao IPB, 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 IPB em exercício de funções em cargos dirigentes, em exclusividade, no IPB.
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 no n.º 1 do artigo 10.º -B do ECPDESP (contratação dos professores adjuntos por tempo indeterminado) e das alíneas b) do n.º 7 do artigo 6.º; da alínea b) do n.º 8 do artigo 7.º, dos n.ºs 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, 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.
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 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.**

Observações:

Nº 2 – A avaliação que decorre do ECPDESP é da iniciativa da Administração, não tendo de ser requerida.

Nº 5 – Parece-nos mais clara esta formulação.

Artigo 4.º

Objecto da avaliação

1. 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.
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 número 2. Usa-se para este efeito um método de optimização linear sujeito às seguintes ...

restrições: $x+y+z=1$, $0,35 \leq x \leq 0,45$, $0,35 \leq y \leq 0,45$, $0,1 \leq z \leq 0,3$, 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, **sem prejuízo, de nos termos da alínea b) do nº 2 do Artigo 35º- A do EPDESP, na redacção dada pela Lei nº 7/2010, de 13 de Maio, serem, a requerimento do interessado, fixados outros coeficientes de ponderação.**

3. As actividades a avaliar em cada dimensão e respectivas valorações, para apuramento de C_x , C_y e C_z , são as que constam do Anexo I ao presente regulamento.
4. (a incluir) **A informação de natureza pedagógica relativa aos docentes será apenas considerada após audição do docente no fim do ano ou semestre lectivo a que diga respeito, e, caso este entenda contestar a sua validade, após deliberação do Conselho Pedagógico que se pronuncie pela sua validação para efeitos de avaliação de desempenho.**
5. 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 componentes referidas no nº 2, sendo que neste caso a avaliação global do docente é obtida da classificação C apurada no nº 3 considerando nula a avaliação das componentes às quais obteve dispensa, dividida posteriormente pelo somatório dos coeficientes de ponderação correspondentes às componentes avaliadas.
6. A dispensa a que se refere o nº anterior, carece de requerimento fundamentado a apresentar pelo docente e parecer do Conselho Técnico-Científico das Escolas, cabendo a decisão final ao Presidente do IPB.
7. Em situações excepcionais, como licenças por doença, parentalidade, entre outras, com duração global inferior ou igual 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.
8. 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.
9. O pessoal docente contratado em regime de tempo parcial, é avaliado mediante relatório fundamentado, elaborado no final do contrato ou da sua renovação, 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.

10. Para efeitos do número anterior, os relatórios serão remetidos ao CCA, para harmonização e atribuição das menções qualitativas, sendo oferecida (?) a audiência prévia.

Observações:

Nº 3 – Ter em conta as alterações introduzidas pela Lei nº 7/2010, que consagra o princípio da afectação efectiva.

Nº 4 – (a incluir) A informação relativa à actividade pedagógica deve ser objecto de audição do docente em momento tempestivo, isto é, depois do seu apuramento, e com intervenção do Conselho Pedagógico, nos termos da alínea h) do nº 2 do Artigo 35º - A do ECPDESP.

Nº 10. – Será “oferecida” que se pretende dizer?

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 nº1 do artigo 10º B do Estatuto. Contratação;
 - 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 Estatuto.
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

1. O exercício de funções em órgãos dirigentes do Instituto Politécnico de Bragança (IPB) e das suas unidades orgânicas é sempre considerado para efeitos de avaliação de desempenho.

2. Os professores no exercício de cargos de gestão nas respectivas unidade orgânicas/Instituto e isentos de funções lectivas por força da aplicação de normativos legais ou estatutários ou por determinação dos órgãos competentes e em regime de exclusividade com pelo menos 6 meses no exercício das funções, é avaliado nos termos previstos no nº 5 do artigo 11º do presente regulamento.
3. O disposto no número anterior 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.
4. Compete ao Presidente do IPB 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 (CCA) do IPB, **sem prejuízo das competências atribuídas aos Conselhos Técnico-Científicos.**
2. No âmbito deste Conselho, será criada uma Comissão de Análise da Avaliação do Pessoal Docente (CAAPD) sendo composta por docentes da Instituição, em número a designar pelo Presidente do IPB, indicados pelos Conselhos Técnico-Científicos das Escolas.
3. A nomeação dos avaliadores é feita pelo Presidente do IPB, ouvido o CCA, de entre os elementos que integram a CAAPD.
4. A nomeação dos avaliadores dos docentes que integrem a CAAPD é efectuada por despacho do Presidente do IPB.
5. Compete ao Presidente do IPB estabelecer a calendarização do processo.
6. Para efeitos de apreciação dos recursos enviados para o Presidente, é criada uma Comissão Paritária, **integrada por cinco representantes do IPB, um de cada Escola, designado pelo Presidente, e por cinco representantes eleitos pelos avaliados, um por cada escola.**

Observações

Nº 1 e nº 6 – Estas clarificações são importantes.

Artigo 8.º

Metodologia do Processo de Avaliação

1. O procedimento inicia-se com a entrega, pelos docentes, à CAAPD, de um Relatório de Actividades, com a estrutura constante no Anexo II (em modelo a definir).
2. A CAAPD efectua a distribuição dos relatórios pelos Avaliadores, 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, conforme modelo constante no Anexo III (em modelo a definir).
3. Nos termos da alínea m) do nº 2 do artigo 35.º-A do ECPDESP, efectuada a análise, o Relator faculta ao docente avaliado o projecto de Ficha de Avaliação com a classificação discriminada, para efeitos de audiência prévia.
4. **No caso de existir coincidência entre o resultado da auto-avaliação e o da avaliação final, o relatório será assinado por ambos, Relator e Avaliado, seguindo através da CAAPD para validação pelo Conselho Técnico--Científico e, uma vez validado, para homologação pelo Presidente do IPB.**
5. **No caso de o Avaliado não concordar com a proposta de classificação final pode, em sede de audiência prévia, aduzir as suas razões perante o Avaliador, no prazo de dez dias úteis após tomar conhecimento da classificação.**
6. **O Relator terá cinco dias úteis para se pronunciar sobre a resposta do avaliado em sede de audiência prévia, alterando, em caso de concordância, a proposta de classificação a submeter a validação e, em caso de validação, a subsequente homologação.**
7. **Em caso de não concordância, a proposta de classificação e a resposta em sede de audiência prévia seguirão através da CAAPD para o Conselho Técnico--Científico que decidirá, seguindo a decisão para homologação pelo Presidente do IPB.**
8. **A decisão ou homologação pelo Presidente do IPB será comunicada ao Avaliado e ao Relator, bem como aos serviços competentes.**
9. **O Avaliado poderá reclamar para o Presidente do IPB do despacho de homologação, no prazo de dez dias úteis.**
10. Para a decisão sobre a reclamação o Presidente do IPB auscultará obrigatoriamente a Comissão Paritária.
11. **Da avaliação final homologada pelo Presidente do IPB e da decisão sobre a reclamação, cabe impugnação judicial, nos termos gerais da Lei.**

Observações:

- Pretende-se garantir a intervenção deliberativa do Conselho Técnico-Científico, nos termos da alínea g) do nº 2 do Artigo 35º- A do ECPDESP.

- Pretende-se clarificar que nos termos do ECPDESP, que não prevê o recurso, o Presidente do IPB se limita a homologar e a decidir sobre as reclamações.

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 **de 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.

Observação: Não há aqui um prazo legal a respeitar e um prazo demasiado curto para resposta dos órgãos prejudicará o avaliado.

Artigo 10.º

Classificação da avaliação de desempenho

1. A classificação final da avaliação de desempenho tem por base a pontuação global estabelecida através da grelha de critérios aprovada, sendo expressa em cinco classes de acordo com a seguinte correspondência:
 - a. Excelente, pontuação igual ou superior a [90%];
 - b. Muito Bom, pontuação entre [80% e 90%] exclusive;
 - c. Bom, pontuação entre [60% e 80%] exclusive;
 - d. Suficiente – **Suprimir: “Necessita de desenvolvimento”**, pontuação entre [50% e 60%] exclusive;
 - e. 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%].

Observação: Não temos de reproduzir as fórmulas do SIADAP.

Artigo 11.º

Alteração do Posicionamento Remuneratório

1. A alteração do posicionamento remuneratório é efectuada anualmente tendo em consideração as verbas orçamentais fixadas, em cada ano, por despacho conjunto dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, Administração Pública e do ensino superior.
2. Para os efeitos de alteração do posicionamento remuneratório previsto no nº1, à classificação final da avaliação de desempenho obtida nos termos do artigo 10º, do presente regulamento, é atribuído o seguinte valor:
 - a. Excelente, corresponde à atribuição de 12 pontos no final do triénio, valendo anualmente 4 pontos.
 - b. Muito Bom: corresponde à atribuição de 9 pontos no final do triénio, valendo anualmente 3 pontos.
 - c. Bom: corresponde à atribuição de 6 pontos no final do triénio, valendo anualmente 2 pontos.
 - d. Suficiente: corresponde à atribuição de 3 pontos no final do triénio, valendo anualmente 1 ponto.
 - e. **Não satisfaz: corresponde à atribuição de 1 ponto negativo no final do triénio.**
3. 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 máxima.
4. Os docentes são ordenados por ordem decrescente da classificação quantitativa acumulada após realização da última avaliação nos termos do nº1 do artigo 3º do presente regulamento, sendo que **deverão ter dez pontos acumulados**, para ser alterado o seu posicionamento remuneratório.

5. Quando a verba relativa ao despacho anual dos ministérios 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.
6. Sempre que por aplicação do disposto no artigo 35-Cº do ECPDESP não for possível proceder à alteração do posicionamento remuneratório, os pontos acumularão para efeitos de ordenação.
7. 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.
8. Aos cargos dirigentes eleitos, em concreto o presidente do IPB e os directores das escolas do IPB, serão atribuídos 4 pontos por cada ano de mandato completo. Os restantes cargos dirigentes ou equiparados (ao abrigo do nº3 do artigo 6º) serão avaliados pelo presidente do IPB ou pelos directores das escolas do IPB, de acordo com a sua dependência funcional.
9. Aos mandatos dos dirigentes não exercidos de forma completa aplica-se o regime de duodécimos.
10. 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.
11. 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.
12. 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:
 - i - A antiguidade na respectiva posição remuneratória;
 - ii – O tempo de serviço na categoria;
 - iii – A lista de antiguidade do pessoal docente do IPB

Observações:

Nº 2 e) - Parece suficiente um ponto negativo para o conjunto do triénio.

Nº 4 - "No mínimo" 10 não é minimamente aceitável.

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 1 ponto por cada ano. Em substituição dos pontos atribuídos, a requerimento do docente, apresentado no prazo de ... dias úteis após, é realizada avaliação, através de ponderação curricular, por aplicação de uma grelha de avaliação curricular **adaptada às condições vigentes nesses anos**, por avaliador designado pelo Presidente do IPB, nos termos do nº 3 do artigo 10º do Decreto-Lei nº 207/2009, de 31 de Agosto.
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**, nos prazos que vierem a ser fixados por despacho do Presidente do IPB.
4. Aos professores no exercício de cargos de gestão nas respectivas unidades orgânicas / Instituto e isentos de funções lectivas por força da aplicação de normativos legais ou estatutários ou por determinação dos órgãos competentes, em regime de exclusividade, cujo mandato terminou antes de 1 de Janeiro de 2008 têm direito à alteração de posicionamento remuneratório nos termos da Lei nº2/2004, de 15 de Janeiro e a avaliação curricular respeitante ao período em que não exerceu essas funções em grelha adaptada ao período global remanescente, quando superior a um semestre.
5. Aos professores no exercício de cargos de gestão nas respectivas unidades orgânicas / Instituto e isentos de funções lectivas por força da aplicação de normativos legais ou estatutários ou por determinação dos órgãos competentes, em regime de exclusividade, cujo mandato termine após 1 de Janeiro de 2008 têm direito à alteração de posicionamento remuneratório nos termos definidos no nº 6 do artigo 11º do presente regulamento e a avaliação curricular respeitante ao período em que não exerceu essas funções em grelha adaptada ao período global remanescente, quando superior a um semestre.
6. Se entre 2004 e 2010 tiver ocorrido mudança de categoria, os pontos apurados neste período contabilizarão apenas os correspondentes aos duodécimos na última categoria.

7. Eventuais dúvidas de aplicação do presente Regulamento serão decididas por despacho do Presidente do Instituto ouvido, quando necessário, o Conselho Coordenador da Avaliação, sendo o despacho publicado nos mesmos termos que o presente regulamento.

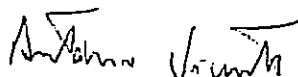
Observações:

Nº 2 e 3 - Legalmente está em causa a avaliação de anos e não de períodos.

Nº 7- Da publicitação depende a eficácia do despacho.

Com os melhores cumprimentos

A DIRECÇÃO



Professor Doutor António Vicente
Presidente da Direcção