

Exmo. Senhor
Professor Carlos Maia
Presidente do Instituto Politécnico de Castelo
Branco

Fax: 272339601

N/Ref:Dir:AV/0453/11

02-05-2011

Assunto: Proposta de Regulamento de Avaliação de Desempenho do Instituto Politécnico de Castelo Branco

Respondendo à vossa comunicação de correio electrónico de 1 de Abril último, que muito agradecemos, vimos apresentar algumas considerações e propostas de alteração sobre o articulado e pedir novamente que nos enviem versão integral do anexo, de que só recebemos a parte sobre a componente pedagógica.

Desde já solicitamos a V. Exa. a realização de uma reunião para discutir estas propostas de alteração e procurar soluções mais adequadas para as grelhas de avaliação.

I – Sobre o articulado

O projecto de articulado suscita-nos sobretudo preocupações de natureza legal, que sugerimos que sejam ultrapassadas através das alterações identificadas a **bold** no texto.

Assim:

Entendemos que se torna imprescindível assegurar uma intervenção deliberativa do Conselho Técnico – Científico para dar satisfação às exigências colocadas pela alínea g) do nº 2 do Artigo 35º-A do ECPDESP, e tal como todos os regulamentos de avaliação de desempenho que têm vindo a ser publicados vêm consagrando por sugestão nossa. **Nesse sentido, propomos uma nova redacção para o nº 7 do Artigo 8º do Regulamento.**

De igual modo sugerimos que a intervenção do Conselho Pedagógico, prevista na alínea h) do nº 2 do Artigo 35º-A do ECPDESP seja articulada com o princípio da audiência prévia consagrada na alínea m) do mesmo artigo no que se refere à validação para utilização no âmbito da avaliação de desempenho dos resultados dos inquéritos pedagógicos. **Propomos, para esse efeito, a inclusão de um novo número, provisoriamente identificado como 4.a) do Artigo 4º do Regulamento.**

Também em relação aos princípios a que se refere o nº 2 do Artigo 35º-A do ECPDESP é de dar acolhimento à nova redacção da alínea b), decorrente da Lei nº 7/2010, de 13 de Maio. **Tal salvaguarda poderá ser concretizada através da alteração de redacção proposta para o nº 8 do Artigo 4º do Regulamento.**

Ainda no domínio dos princípios, chamamos a atenção para que a alínea n) do nº 2 do Artigo 35º-A consagra a existência da figura de reclamação da homologação, podendo-se impugnar judicialmente o acto de homologação e a decisão sobre a reclamação do acto de homologação, mas não a de recurso que na Lei 66-B/2007 aparece ligada a uma intervenção ministerial que não existe neste caso. **Forçoso se torna, sem prejudicar as garantias que, e muito bem, o articulado pretendeu consagrar, propor a alteração da redacção dos números 8, 9 e 10 do Regulamento.**

Em matéria de alteração do posicionamento remuneratório propomos para o nº 4 do Artigo 11º uma redacção que nos parece mais justa.

No que se refere à entrada em vigor e disposições transitórias propomos para o Artigo 12º um conjunto de alterações que tem em conta que:

- legalmente, os anos do período de 2004 a de 2007 e de 2008 e 2009 são tratados como anos independentes, e não como “períodos de avaliação”;
- sem prejuízo de poder ficar no texto que se considera o Regulamento entrado em vigor em 2010, o facto é que, não estando antecipadamente definido o quadro de referência, aquele ano deverá ser ainda abrangido pelo recurso a mecanismos de ponderação curricular, como aliás a generalidade dos regulamentos mais recentes vem consagrando.

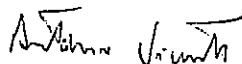
No Artigo 13º limitamo-nos a sugerir uma alteração que assegure a publicidade de tudo o que é materialmente regulamentar.

II – Sobre as grelhas de avaliação

Só estaremos em condições de nos pronunciar quando recebermos as grelhas em versão integral.

Com os melhores cumprimentos,

A DIRECÇÃO



Professor Doutor António Vicente
Presidente da Direcção

PROPOSTA
DE
**REGULAMENTO DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL
DOCENTE DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE CASTELO BRANCO**

Artigo 1º
Fins e Princípios

1 - O presente regulamento define as linhas gerais a que deve obedecer o processo de avaliação de desempenho dos docentes do Instituto Politécnico de Castelo Branco (IPCB) 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).

2 - A avaliação do desempenho do pessoal docente do IPCB rege-se pelos princípios referidos no nº 2 do Artigo 35.º-A do ECPDESP.

Artigo 2º
Âmbito

1 - O presente regulamento aplica-se a todos os docentes do IPCB, independentemente do tipo de vínculo e da 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 - No caso do docente que, no ciclo de avaliação anterior, tenha constituído relação jurídica de emprego público com o IPCB há menos de seis meses, o desempenho relativo a este período é objecto de avaliação conjunta com o do ciclo de avaliação seguinte.

3 - O pessoal docente contratado em regime de tempo parcial, é avaliado mediante relatório fundamentado subscrito por, pelo menos, dois professores da respectiva área disciplinar, ou afim, nomeados pelo Conselho Técnico-Científico (CTC) da respectiva Unidade Orgânica (UO), devendo um deles ser, obrigatoriamente, o coordenador da área disciplinar (ou responsável pela unidade curricular) onde o docente se insere.

4 - As componentes de avaliação dos docentes em tempo parcial estarão de acordo com as actividades contratualizadas com o respectivo docente.

Artigo 3º

Periodicidade da avaliação

1 - A avaliação tem um carácter regular e realizar-se-á obrigatoriamente de três em três anos.

2 - Para efeitos do disposto no nº 1 do Artigo 10º-B do ECPDESP (contratação dos professores adjuntos por tempo indeterminado) e da alínea *b*) do nº 3, da alínea *b*) do nº 4 do Artigo 6.º e ainda da alínea *b*) do nº 6 e da alínea *b*) do nº 7 do Artigo 7.º do Capítulo III, todos do ECPDESP (regime transitório de renovação de contratos), cada docente deve ser objecto de avaliação extraordinária, podendo-a também requerer para efeitos relevantes para a sua situação profissional, designadamente com vista à 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 - Para os efeitos previstos no número anterior, 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.

4 - A classificação anual referente a cada um dos anos avaliados, é aquela que resulta do ciclo de avaliação.

Artigo 4º Objecto da avaliação

1 - Nos termos do disposto no Artigo 35º-A do ECPDESP, devem ser objecto de avaliação todas as actividades dos docentes previstas no Artigo 2º-A do referido estatuto desde que elas lhes tenham, em conformidade com a lei e o estatuto, estado afectas no período a que se refere a avaliação.

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

3 - A cada uma das componentes referidas no número anterior, é atribuída a seguinte percentagem:

- a*) Componente Pedagógica: 50%
- b*) Componente Técnico-Científica: 35%
- c*) Componente Organizacional: 15%

4 - O conjunto de actividades a avaliar em cada componente e respectivas pontuações, são as que constam do Anexo I ao presente Regulamento.

4- a) A consideração na avaliação de resultados de inquéritos pedagógicos obriga a audição do docente sobre os resultados, logo que apurados, podendo este suscitar a necessidade da sua validação pelo Conselho Pedagógico (alínea h) do nº 2 do Artigo 35º- A do ECPDESP).

5 - Com vista à obtenção do grau de doutor, provas de agregação, para realização de projectos de investigação ou outra actividade relevante, reconhecida pelo CTC, um docente pode ser dispensado de ser avaliado em uma ou mais das componentes referidas no nº 3, sendo que neste caso a(s) ponderação(ões) correspondente(s) à(s) componente(s) não avaliada(s) será(ão) redistribuída(s) proporcionalmente pela(s) restante(s) componente(s) de avaliação.

6 - Nas situações previstas no número anterior, com dispensa total das componentes pedagógica e organizacional, e durante um período máximo de três anos, o docente poderá ser avaliado com base na classificação obtida no último período de avaliação.

7 - Para ter em conta, entre outros aspectos, a especificidade das áreas científicas (alínea c) do nº 2 do art.º 35.º-A do ECPDESP) e o possível projecto académico individual do docente, as ponderações mencionadas no nº 3 do presente artigo, podem ser diferenciadas para cada docente.

8 - A diferenciação a que se refere o número anterior, tem, contudo, **sem prejuízo do disposto na alínea b) do nº 2 do Artigo 35º- A do ECPDESP, na redacção dada pela Lei nº 7/2010**, que ser efectuada respeitando os seguintes limites:

- a) Componente Pedagógica entre 40 a 60%
- b) Componente Técnico-Científica entre 25 e 45%
- c) Componente Organizacional entre 10 a 20%

9 - As situações previstas nos nºs 5, 6 e 7 do presente artigo, carecem de requerimento fundamentado a apresentar pelo docente ao Presidente do IPCB, acompanhado de parecer do CTC da Unidade Orgânica, até 6 meses após o início de cada período de avaliação.

10 – Em situações de doença, parentalidade, entre outras, com duração igual ou superior a 6 meses, o período de avaliação será reportado a dois anos de actividade.

11 – Em situações excepcionais de ausência inferior a 6 meses, quando coincidente com períodos de actividade lectiva presencial, o docente poderá solicitar diferenciação na grelha de avaliação mediante requerimento dirigido ao Presidente do IPCB.

Artigo 5º
Efeitos da avaliação de desempenho

- 1 - Nos termos do ECPDESP, a avaliação do desempenho releva para:
- a) A contratação por tempo indeterminado dos professores adjuntos;
 - b) A renovação dos contratos a termo certo dos docentes não integrados na carreira;
 - c) Efeitos de alteração de posicionamento remuneratório na categoria do docente, nos termos previstos no Artigo 35º-C do ECPDESP.
- 2 - Salvo os casos previstos expressamente na lei, a alteração de posicionamento remuneratório depende sempre da avaliação prévia de desempenho.

Artigo 6º
Exercício de funções de governo e de gestão

- 1 - O exercício de funções de governo e de gestão no IPCB é sempre considerado para efeitos de avaliação de desempenho.
- 2 - São consideradas funções de governo e de gestão os cargos que podem ser exercidos em regime de dedicação exclusiva previstos estatutariamente e que são: presidente, vice-presidentes, directores e subdirectores.
- 3 - Sempre que se verifique a aprovação do plano anual de actividades e a apreciação favorável do relatório anual do IPCB pelo Conselho Geral, para o Presidente e Vice-Presidentes serão atribuídos 0,25 pontos por cada mês completo de exercício de funções, para efeitos de alteração de posicionamento no regime remuneratório.
- 4 - Sempre que se verifique a aprovação do plano anual de actividades e a apreciação favorável do relatório anual da Unidade Orgânica pelo Conselho de Representantes, para o Director e Subdirector serão atribuídos 0,25 pontos por cada mês completo de exercício de funções, para efeitos de alteração de posicionamento no regime remuneratório.
- 5 - Para docentes que, embora não desempenhando funções dirigentes, tenham sido designados, internamente, para o exercício de outras funções de gestão total ou parcialmente incompatíveis com a actividade docente regular, serão avaliados neste caso pelo Presidente.
- 6 - Compete ao Presidente do IPCB a decisão prevista no número anterior, mediante requerimento fundamentado do docente.

7 - Em caso de incumprimento dos objectivos referidos no nº 3, compete ao Conselho Geral do IPCB decidir da classificação a atribuir ao Presidente e Vice-Presidentes do IPCB, e no caso de incumprimento dos objectivos referidos no nº 4, compete ao Conselhos de Representantes da respectiva Unidade Orgânica decidir da classificação a atribuir ao Director e Subdirector.

Artigo 7º **Conselho de Avaliação do Pessoal Docente**

1 - O processo de avaliação é supervisionado e coordenado por um Conselho de Avaliação do Pessoal Docente (CAPD).

2 - O CAPD é composto pelo Presidente do IPCB, que preside, e pelos Presidentes dos Conselhos Técnico-Científicos das Unidades Orgânicas do IPCB.

3 - Sem prejuízo de outras que lhe possam vir a ser atribuídas, compete ao CAPD:

a) Desencadear e organizar o processo de avaliação do desempenho do pessoal docente do IPCB;

b) Definir os critérios de nomeação dos docentes responsáveis pela análise dos processos de avaliação de cada um dos docentes, designados por relatores.

c) Propor a distribuição dos processos de avaliação dos docentes pelos diferentes relatores, a publicar por despacho do Presidente do IPCB;

d) Apreciar as reclamações relativas às listas de classificação provisórias.

4 - A nomeação dos relatores dos processos de avaliação dos docentes que integram o CAPD é efectuada por despacho do Presidente do IPCB.

5 - Os relatores serão, obrigatoriamente, detentores de categoria igual ou superior à dos avaliados e, na categoria, com grau académico igual ou superior.

6 - Não poderão ser relatores, docentes dos quais se possa suspeitar da sua isenção ou de rectidão da sua conduta nos termos do Art.º 48.º do CPA, tendo estes um prazo de 5 dias úteis para apresentarem reclamação fundamentada sobre o mesmo, junto do Presidente do IPCB.

Artigo 8º **Metodologia do processo de avaliação**

1 - O procedimento inicia-se com a entrega, pelos docentes, ao CAPD, de um Relatório de Actividades, com a estrutura constante no Anexo II e da Ficha de

Avaliação do Docente devidamente preenchida, conforme Anexo III ao presente Regulamento.

2 - O CAPD efectuará a distribuição do relatório e respectiva ficha de avaliação pelos diferentes relatores, aos quais compete, com base nos elementos disponíveis no Relatório de Actividades e noutros elementos que se revelem necessários, validar a Ficha de Avaliação do Docente.

3 - Nos termos da alínea *m)* do nº 2 do art.º 35.º-A do ECPDESP, efectuada a validação, o CAPD facultará ao docente avaliado o projecto de Ficha de Avaliação do Docente com a classificação discriminada, para efeitos de audiência prévia pelo prazo de 10 dias úteis.

4 - Analisadas as alegações apresentadas pelo avaliado, em sede de audiência prévia, o relator poderá manter ou alterar a classificação provisória, após o que o CAPD elaborará e afixará a lista provisória da classificação final dos docentes, os quais serão notificados individualmente por escrito.

5 - Da classificação provisória cabe reclamação para o CAPD, a apresentar no prazo máximo de 5 dias úteis após a notificação, sendo obrigatoriamente nomeado um relator diferente para apreciação da reclamação.

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

7 - Terminado o período de reclamações, o CAPD remeterá a listagem de classificações **ao Conselho Técnico-Científico, para efeitos de validação (alínea h) do nº 2 do Artigo 35º-A do ECPDESP) e, obtida esta, ao** Presidente do IPCB para efeitos de homologação.

8 - Das classificações **homologadas cabe reclamação** para o Presidente do IPCB.

9 - Para efeitos de apreciação **das reclamações apresentadas ao abrigo do número anterior**, será criada uma Comissão de Análise constituída pelo professor mais antigo de categoria mais elevada de cada uma das unidades orgânicas, que emitirá parecer a submeter **ao Presidente** do IPCB.

10 - Da listagem final homologada pelo Presidente do IPCB e **da decisão sobre a reclamação**, cabe impugnação judicial nos termos da lei.

Artigo 9º

Cooperação dos órgãos e do avaliado

1 - O relator, em caso de dúvida ou insuficiência das informações prestadas através do Relatório de Actividades, tem competência para solicitar, em qualquer momento, ao

docente avaliado, bem como ao director, conselho técnico-científico e conselho pedagógico, por escrito, os elementos necessários para proceder à validação da Ficha de Avaliação do Docente.

2 – Os órgãos referidos no número anterior têm obrigatoriedade de facultar esses elementos no prazo de 10 dias úteis e, o avaliado, caso o não faça, o relator, para além de registar o facto, decidirá com os elementos disponíveis.

Artigo 10º **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 quatro classes de acordo com a seguinte correspondência:

- a) Excelente, pontuação ≥ 85 ;
- b) Muito Bom, pontuação $\geq 65 < 85$;
- c) Bom, pontuação $\geq 50 < 65$;
- d) Inadequado, pontuação < 50 .

2 - Para efeitos do disposto no ECPDESP, considera-se que um docente teve avaliação negativa da actividade desenvolvida, quando tenha obtido uma classificação < 50 pontos, expressa por “Inadequado”.

Artigo 11º **Alteração do Posicionamento Remuneratório**

1 - Considera-se que o docente obtém condições para mudar de posicionamento remuneratório quando acumula 10 pontos.

2 - Para 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, resultado do valor anual de 3 pontos
- b) Muito Bom: corresponde a uma atribuição de 6 pontos no final do triénio, resultado do valor anual de 2 pontos.
- c) Bom: corresponde a uma atribuição de 3 pontos no final do triénio, resultado do valor anual de 1 ponto.
- d) Inadequado: corresponde a uma atribuição de 1 ponto negativo no final do triénio.

3 - A alteração do posicionamento remuneratório produz efeitos retroactivos ao 1º dia do ano seguinte ao qual foi alcançada a pontuação mínima necessária nos termos dos números anteriores deste artigo.

4 - 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 seriação, subindo de escalão, no dia 1 de Janeiro de cada ano, **com efeitos a 1 de Janeiro do ano posterior àquele em que se perfaçam os anos necessários à progressão**, os primeiros dessa lista, até que se esgote a verba disponível para o efeito em cada ano.

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 - Sempre que um docente, no processo de avaliação de desempenho, tenha obtido, durante um período de seis anos consecutivos, a menção máxima usufrui, obrigatoriamente, de alteração do posicionamento remuneratório.

7 - Em caso de avaliação do desempenho negativa durante o período de seis anos, é aplicável o regime geral fixado na lei para o efeito.

Artigo 12º **Entrada em Vigor e Disposições Transitórias**

1 - O sistema de avaliação previsto no presente regulamento entra em vigor no ano civil de 2010, inclusive.

2 - A avaliação **dos anos de 2004 a 2007** realiza-se globalmente por via administrativa, sendo atribuída a classificação final de Bom a todo o pessoal docente, equivalente a 1 ponto por cada ano, sem prejuízo de ser pedida a avaliação curricular por aplicação da grelha de avaliação curricular prevista no nº 3 deste artigo para os biénios 2004/05 e 2006/07.

3 - A avaliação **dos anos de 2008 a 2010** é realizada por ponderação curricular, através da aplicação da grelha de avaliação curricular constante no Anexo IV, nos prazos que vierem a ser fixados por despacho do Presidente do IPCB.

4 - A progressão de posicionamento remuneratório após avaliação relativa aos anos **de 2004 a 2009**, produz efeitos a 1 de Janeiro de 2010 sendo condicionada, cumulativamente, às seguintes condições:

a) Ter reunido pontuação mínima de 10 pontos;

b) Ter completado, no mínimo, 4 anos num escalão da categoria em que se encontra, contados à data de 31/12/2009.

5 - Os docentes que, tendo obtido uma pontuação igual ou superior a 10 pontos, não preencherem a condição prevista na alínea b) do número anterior, transitarão de posicionamento remuneratório no 1º dia do ano civil seguinte aquele em que se completarem os 4 anos no escalão actual.

6 - No final do primeiro período de avaliação (2010/12) o CAPD efectuará uma avaliação do sistema de avaliação regulado pelo presente Regulamento, tendo em vista aferir a sua adequabilidade e propondo os ajustamentos que se revelarem necessários e adequados.

Artigo 13º **Dúvidas e omissões**

Eventuais dúvidas de aplicação do presente regulamento e omissões, serão esclarecidas por despacho do Presidente do IPCB, ouvido, quando considerado necessário, o CAPD, **sendo publicadas nos mesmos termos que o regulamento.**

Artigo 14º **Revisão**

O presente regulamento pode ser revisto de três em três anos.