



SNESup

Sindicato Nacional do Ensino Superior

Exmo Senhor
Professor Doutor Fernando João de Matos Moreira
Presidente da Escola Superior de Hotelaria e
Turismo do Estoril

Fax: 210040719

N/Ref:Dir:NIG/0488/10

30-04-2010

Assunto: Projecto de Regulamento de Avaliação de Desempenho

Em resposta à vossa comunicação com a referência 529, datada de 23 Abril, vimos enviar a nossa proposta de alterações ao articulado do projecto de Regulamento em epígrafe.

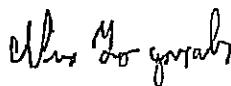
Cumpre esclarecer que, tendo este Sindicato estado reunido com a Comissão Permanente do CCISP, se empenhou num processo de consensualização quanto ao Regulamento do Instituto Politécnico da Guarda (matriz de um conjunto de projectos de regulamento em que julgamos também poder incluir o vosso, já com algumas melhorias), que deu origem à aprovação deste último no passado dia 16 de Abril.

As alterações, assinaladas a **bold**, que propomos sejam introduzidas no vosso projecto de regulamento reflectem as soluções acordadas entre o SNESup e o referido Instituto Politécnico e que permitiram ultrapassar formulações que criticávamos por falta de conformidade com a lei.

Caso V. Exa. nisso veja interesse, poderia desde já marcar uma reunião com este Sindicato, por forma a, em caso de acordo com as soluções propostas, se atender ao consequente reflexo nas grelhas e demais anexos ao Regulamento.

Com os melhores cumprimentos

A DIRECÇÃO



Nuno Ivo Gonçalves, Prof.
Vice-Presidente da Direcção

PORTO – NOVA MORADA
Pr. Mouzinho Albuquerque, nº 60 - 1º - 4100-357 PORTO

SEDE NACIONAL - LISBOA
Av. 5 de Outubro, 104 - 4.º - 1050-060 LISBOA
Tel.: 21 799 56 60 Fax: 21 799 56 61
Email: snesup@snesup.pt

SEDE REGIONAL - PORTO
Av. da Boavista, 1167, sala 5.1 - 4100-130 PORTO
Tel.: 22 543 05 42 Fax: 22 543 05 43
Email: snesup.porto@snesup.pt

SEDE REGIONAL - COIMBRA
Rua Casal das Vagares, 12 - 3030-141 COIMBRA
Tel.: 23 978 19 20 Fax: 23 978 19 21
Email: snesup.coimbra@snesup.pt

www.snesup.pt

REGULAMENTO

DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DO PESSOAL DOCENTE DA

ESCOLA SUPERIOR DE HOTELARIA E TURISMO DO ESTORIL (ESHTE)

Artigo 1.º

Princípios e fins

1. 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 35º-A e 35º-C do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP), aprovado pelo Decreto-Lei nº 185/81, de 1 de Julho, com as alterações do Decreto-Lei nº 207/2009 de 31 de Agosto.
2. A avaliação do desempenho do pessoal docente do IPG tem como objectivos evidenciar o mérito demonstrado (alínea j) do nº 2 do artº 35-A do ECPDESP em obediência ao "*princípio da diferenciação do desempenho*" (alínea l), regendo-se ainda por princípios de confiança, justiça, abrangência, consistência, transparência e isenção.
3. A avaliação do desempenho constitui ainda um instrumento que traduz também objectivos estratégicos institucionais, nomeadamente o incremento das actividades de investigação, de criação cultural ou de desenvolvimento experimental, tendo como fim último contribuir para "*a melhoria da qualidade do desempenho dos docentes*" (alínea b) do nº 2 do artº 35-A do ECPDESP).

Artigo 2.º

Âmbito

1. O presente regulamento aplica-se a todos os docentes em regime de tempo integral e de exclusividade que prestam serviço docente na ESHTE, 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. No caso do docente que, no ciclo de avaliação anterior, tenha constituído relação jurídica de emprego público com a ESHTE 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 científica ou afim, sendo um deles, obrigatoriamente, o coordenador da área científica onde o docente se insere.

Artigo 3.º

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 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.**
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.**

Justificação:

No nº 2 deve atender-se a que a avaliação dos docentes nas situações mencionadas é da iniciativa da Administração, não tendo de ser requerida.

No nº 5, pretende-se sugerir uma redacção mais clara.

Artigo 4.º

Objecto da avaliação

1. Nos termos do disposto no artº 35-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.

3. Cada uma das dimensões previstas no número 2, é ponderada da seguinte forma:
 - a. Dimensão Técnico-Científica: 35%
 - b. Dimensão Pedagógica: 45%
 - c. Dimensão Organizacional: 20%
4. O conjunto de actividades a avaliar em cada dimensão e respectivas ponderações, são as que constam do Anexo I ao presente Regulamento.
5. **Será sempre possível, em cada uma das componentes, atingir as classificações mais elevadas através do desempenho de apenas uma parte das actividades tipificadas.**
6. **Serão tidos em consideração os processos de avaliação conducentes à obtenção pelos docentes de graus e títulos académicos no período em apreciação, bem como os relatórios produzidos no período em apreciação no cumprimento de obrigações do estatuto da carreira e a sua avaliação;**
7. (antigo 5.) A experiência profissional obtida fora do meio académico, deve ser valorizada, exclusivamente para os docentes que se encontrarem em regime de tempo parcial, tempo integral sem exclusividade ou para os detentores do título de Especialista, obtido nos termos do Decreto-Lei nº 206/2009 de 31 de Agosto.
8. Com vista à obtenção de um grau académico ou para realização de projectos de investigação ou outra actividade relevante, um docente pode ser dispensado de ser avaliado em uma ou duas das componentes referidas no número 3, ou em algumas das actividades tipificadas no âmbito destas, sendo que neste caso as ponderações correspondentes às componentes não avaliadas serão redistribuídas proporcionalmente pelas restantes componentes de avaliação e respectivos sub-ítems ou, se for o caso, **e por opção do docente, será aplicável o disposto no número seguinte.**
9. **Em situações excepcionais, como licenças por doença, parentalidade, licença sabática, entre outras, com duração igual ou superior a 6 meses, serão atribuídos 0,5 pontos por cada semestre completo, não contando eventuais actividades desenvolvidas neste período para efeitos da avaliação do desempenho do triénio.**
10. (antigo 7.) A dispensa a que se refere os números anteriores, carece de requerimento fundamentado a apresentar pelo docente e parecer do Conselho Técnico-Científico, cabendo a decisão final ao Presidente do ESHTe.
11. (antigo 8.) Para ter em conta, entre outros aspectos, a especificidade das áreas científicas (alínea c) **do nº 2 do artº 35-A do ECPDESP**) e a valorização de objectivos individuais, as ponderações mencionadas no nº 3, podem ser diferenciadas para cada docente, mediante requerimento individual dirigido ao Presidente do Instituto até 1 mês após o início de cada período de avaliação, acompanhado de parecer justificativo elaborado pelo coordenador da respectiva área científica.
12. A diferenciação a que se refere o número anterior, deve contudo ser efectuada respeitando os seguintes limites:
 - a. Dimensão Técnico-Científica: 30 % a 45%
 - b. Dimensão Pedagógica: 35 % a 50 %
 - c. Dimensão Organizacional: 15% a 30%

13. Nestes casos, as ponderações dos sub-itens serão revalorizadas proporcionalmente.
14. **Quando circunstâncias excepcionais o justifiquem, a pedido do docente a efectuar até ao período limite de metade do período de avaliação, e obtido parecer favorável do Conselho Técnico-Científico, poderá o Presidente da ESHTe autorizar a alteração das ponderações a que se referem os números 3 e 11 do presente artigo.**

Justificação:

Nº 5 - Pretende-se afastar um modelo de grelha em que o docente tenha de pontuar em todas as actividades, mesmo aquelas que normalmente não estão ao seu alcance.

Nº 6 – Pretende-se dar expressão ao disposto nas alíneas d) e e) do nº 2 do Artigo 35 º - A do ECPDESP.

Nº 9 – Consta do Regulamento do IP Guarda, e considera-se de incluir no presente Regulamento.

Nº 14 – É de ter em conta que está em vias de publicação a Lei de Alteração Parlamentar ao Decreto-Lei nº 207/2009, que dá nova redacção à alínea b) do nº 2 do Artigo 35 º - A do ECPDESP, considerando o princípio da ponderação segundo a afectação efectiva às várias componentes.

Artigo 5.º

Efeitos da avaliação de desempenho

1. Nos termos do ECPDESP, a avaliação do desempenho releva para :
 - a. Contratação por tempo indeterminado dos professores adjuntos;
 - b. Renovação dos contratos a termo certo dos docentes não integrados na carreira;
 - c. Efeitos na 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 6.º

Exercício de Funções de Governo e de Gestão

1. O exercício de funções em órgãos dirigentes da ESHTe é sempre considerado para efeitos de avaliação de desempenho.
2. Sempre que se verifique o cumprimento dos objectivos, aferidos, quando aplicável, pelo Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR), aos dirigentes da ESHTe 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.
3. Em caso de incumprimento dos objectivos, compete ao Conselho Geral da ESHTe decidir da classificação a atribuir ao Presidente da Escola e este decidirá a classificação dos restantes dirigentes abrangidos por este artigo.
4. 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, desde que tal não tenha implicado redução do serviço docente ou sido alvo de qualquer remuneração.
5. Compete ao Presidente da ESHTe a decisão prevista no número anterior, mediante requerimento fundamentado do docente

Nº 2 a 6 – O ECDPESP manda avaliar efectivamente esta componente.

Artigo 7.º

Processo de Avaliação

1. O processo de avaliação é realizado pelo Conselho Técnico-Científico, nos termos dos números seguintes, sendo supervisionado e coordenado pelo Conselho de Coordenação de Avaliação (CCAPD) da ESHTe.
2. O CCAPD é composto pelo Presidente da ESHTe que preside, pelo Vice-Presidente da ESHTe e pelos Presidentes e Vice-Presidentes do Conselho Técnico-Científico e do Conselho Pedagógico da ESHTe.
3. Compete ao CCAPD:
 - a) Desencadear e organizar o processo de avaliação do desempenho do pessoal docente da ESHTe;
 - b) Definir os critérios de nomeação dos docentes responsáveis pelo processo de avaliação de cada um dos docentes, designados por relatores;
 - c) Propor a distribuição dos processos de avaliação dos docentes pelos diferentes relatores;
 - d) Apreciar as reclamações relativas às listas de classificação provisórias.
4. A nomeação dos relatores dos processos de avaliação do pessoal docente é efectuada por despacho do Presidente da ESHTe.

5. Os relatores serão obrigatoriamente detentores de categoria igual ou superior à dos candidatos que avaliarem.
6. Não poderão ser nomeados relatores docentes aos quais sejam reconhecidas discordâncias públicas com docentes sujeitos a avaliação.
7. Os relatores serão avaliados pelos membros do CCAPD
8. **Conhecida a nomeação dos relatores, os docentes têm um prazo de 5 dias úteis para apresentarem reclamações fundamentadas sobre a mesma junto do Presidente da ESHTe.**

Justificação:

Nº 8 – No actual nº 8 do Projecto de Regulamento remete-se para uma disposição que não existe. Entretanto, parece-nos útil incluir esta previsão.

Artigo 8.º

Metodologia do Processo de Avaliação

1. O procedimento inicia-se com a entrega, pelos docentes ao CCAPD de um Relatório de Actividades, com a estrutura constante no Anexo II ao presente Regulamento.
2. O CCAPD efectuará a distribuição dos relatórios pelos Relatores, 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 já junto ao presente Regulamento como Anexo I.
3. **A informação relativa ao desempenho pedagógico do docente que tenha origem em terceiros, nomeadamente a resultante da avaliação pelos discentes, deverá ser previamente validada pelos Conselhos Pedagógicos ouvido o interessado.**
4. (antigo 3.) Nos termos da alínea m) do nº 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.
5. (antigo 4.) Com base no resultado da audiência prévia, o relator poderá manter ou alterar a classificação provisória.
6. (antigo 5) Concluída a fase de audiência prévia dos interessados, e com base nos resultados de cada Ficha de Avaliação, o CCAPD 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. (antigo 6.) Da classificação provisória cabe reclamação para o CCAPD, a apresentar no prazo máximo de 8 (oito) dias úteis, o qual poderá nomear um relator diferente para apreciação da reclamação.

8. **As reclamações baseadas em eventuais impedimentos que não tenham sido suscitados nos termos do nº 8 do artigo 7º, serão liminarmente indeferidas.**
9. (antigo 7.) Verificando-se diferenças pontuais na classificação provisória na sequência da reclamação, vigorará a maior delas.
10. (antigo 8.) **Terminado o período de reclamações, o CCA remeterá a listagem de classificações ao Conselho Técnico-Científico da Unidade Orgânica, para efeitos de validação.**
11. **Na impossibilidade de decisão de validação pelo Conselho Técnico-Científico ou de ausência de fundamentação nos casos de não validação, a proposta é remetida ao Presidente para efeitos de decisão e homologação.**
12. (antigo 9.) **Da decisão de validação do CTC cabe recurso para o Presidente do Instituto.**
13. (antigo 10.) Para efeitos da apreciação dos recursos enviados para o Presidente da ESHTe ao abrigo do número anterior será criada uma Comissão Paritária que integrará os coordenadores das áreas científicas que constam dos despachos de aprovação dos cursos de licenciatura e dos cursos de mestrado ministrados na ESHTe, publicados no *Diário da República* e por igual número de representantes dos avaliados.
14. (antigo 11.) **Do acto de homologação da listagem final e da decisão sobre reclamação relativa à homologação do acto, cabe impugnação judicial nos termos gerais.**

Justificação:

Nº 3 - Por um lado a alínea h) do nº 2 do artigo 35º- A do ECPDESP prevê a intervenção dos Conselhos Pedagógicos, por outro lado é de garantir que informação oriunda de terceiros, como os alunos, seja previamente validada pelo Conselho Pedagógico, ouvido o interessado.

Nº 8. - Ver nº 8 do artigo anterior.

Nº 10, 11 e 12. - A decisão sobre a avaliação pertence, nos termos da alínea g) do nº 2 do Artigo 35º- A do ECPDESP, ao Conselho Técnico-Científico.

Nº 13 – Conforme decorre da lei geral uma comissão PARITÁRIA, é composta paritariamente por representantes da Administração e por representantes eleitos dos avaliados.

Nº 14 – O ECPDESP e a lei geral consagram o direito de reclamação do despacho de homologação e o direito de impugnação judicial da decisão sobre a homologação.

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 **devendo essa solicitação ser feita por escrito e com indicação de prazo, o qual não poderá ser inferior a 10 dias úteis.**
2. No caso de não serem facultados esses elementos, 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.

Justificação:

Nº 1 e Nº 2 - Não existe um “prazo legal” de 8 dias.

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 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%.
2. A avaliação de desempenho negativa, para efeitos do disposto no ECPDESP, é a expressa pela classificação “Inadequado”.

Justificação:

Seguiu-se a solução acordada com o IP Guarda.

Artigo 11.º

Alteração do Posicionamento Remuneratório

1. **Nos termos do nº 4 do artº 35º-C do ECPDESP, é obrigatória a alteração do posicionamento remuneratório sempre que um docente, no processo de avaliação de desempenho, tenha obtido, durante um período de seis anos consecutivos, a menção máxima.**
2. (antigo 1.) Para efeitos de posicionamento remuneratório considera-se que o docente muda de posição quando acumula 10 pontos.
3. (antigo 2.) 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.**
4. 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.
5. (antigo 6) Sempre que por aplicação do disposto no artigo 35º do ECPDESP não for possível proceder à alteração do posicionamento remuneratório, **os docentes serão seriados de acordo com os pontos obtidos desde a última alteração de posicionamento remuneratório, subindo de escalão, no dia 1 de Janeiro de cada ano, os primeiros dessa lista, até que se esgote a verba disponível para o efeito em cada ano.**
6. (antigo 7) 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.

Justificação:

Nº 1 – Disposição incluída no ECPDESP.

Nº 3 – Seguiu-se a solução acordada com o IP Guarda.

Supressão dos antigos Nº 4 e Nº 5 – tem de haver avaliação, mesmo nestes casos.

Nº 5 - Seguiu-se se acreditar ser mais explícita, a redacção acordada com o IP Guarda.

Artigo 12.º

Entrada em Vigor e Disposições Finais e Transitórias

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

Artigo 13º

Revisão e Alteração do Regulamento

A primeira revisão do presente Regulamento poderá ser realizada três anos após a sua entrada em vigor, **após avaliação da sua aplicação**, e, posteriormente, em qualquer momento, sob proposta do CCAPD.

Justificação:

Acreditamos que uma eventual revisão se deve apoiar numa prévia avaliação do modelo.