

Exmo Senhor  
Professor Doutor  
NUNO MANGAS  
Presidente do Instituto Politécnico de Leiria

Fax: 244813013

N/Ref<sup>o</sup>:Dir:NIG/0306/10

15-03-2010

**Assunto: Projecto de regulamento de Avaliação de Desempenho do Instituto Politécnico de Leiria, enviado a coberto do officio nº 452, de 20 de Janeiro de 2010. Contributo preliminar**

O Sindicato Nacional do Ensino Superior (SNESup) vem manifestar o seu agradecimento pelo teor da comunicação em epígrafe, que abriu a hipótese de apresentação de contributos preliminares logo na fase de debate público sem prejuízo da audição sobre as versões que venham a ser elaboradas na sequência deste.

Após alguma reflexão, e tendo em conta que este Sindicato elaborou entretanto, a convite da Comissão Permanente do Conselho Coordenador dos Institutos Superiores Politécnicos (CCISP), um apontamento sobre as “Normas Orientadoras” datadas de 5 de Janeiro de 2010, e apresentou para diálogo, que está prometido será totalmente aberto, com o Instituto Politécnico da Guarda uma proposta que já é conhecida, vimos apresentar a título de contributo preliminar um conjunto de sugestões de alteração ao articulado do projecto de regulamento de Avaliação de Desempenho do Instituto Politécnico de Leiria que têm conta aqueles apontamento e proposta.

Ao fazê-lo, apontamos também para:

- a inadequação das grelhas como aquela que consta do Anexo I ao projecto de regulamento, e cuja elaboração sugerimos seja diferida para momento posterior;
- a possibilidade de abertura de uma avaliação dita qualitativa.

O presente contributo preliminar apresenta a seguinte estrutura:

- princípios relativos à avaliação de desempenho;

PORTO – NOVA MORADA  
Pr. Mouzinhos 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](mailto: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](mailto:snesup.porto@snesup.pt)

SEDE REGIONAL - COIMBRA  
Rua Casal dos Vagares, 12 - 3030-141 COIMBRA  
Tel.: 23 978 19 20 Fax: 23 978 19 21  
Email: [snesup.coimbra@snesup.pt](mailto:snesup.coimbra@snesup.pt)

- propostas de alteração do articulado do regulamento;
- observações sobre as grelhas.

Estando pendente a realização de uma reunião de V. Exa. com este Sindicato, para a qual chegaram a estar reservadas duas datas em Janeiro, e na qual mantemos todo o interesse, com vista a abordar a situação dos Equiparados a Assistentes do 2º Triénio e o recurso à arbitragem administrativa, poderá essa reunião ser também utilizada para troca de impressões sobre o contributo agora enviado.

## I – PRINCÍPIOS RELATIVOS À AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Já com a redacção resultante da apreciação parlamentar é o seguinte o elenco dos princípios consagrados no nº 2 do Artigo 35º- A do ECPDESP, aos quais os regulamentos de avaliação de desempenho se devem subordinar:

- “a) Orientação, visando a melhoria da qualidade do desempenho dos docentes;
- b) Consideração de todas as vertentes da actividade dos docentes enunciadas no artigo 2º- Aº na medida em que elas lhes tenham, em conformidade com a lei e o Estatuto, estado afectos no período a que se refere a avaliação;
- c) Consideração da especificidade de cada área disciplinar;
- d) Consideração dos processos de avaliação conducentes à obtenção pelos docentes de graus e títulos académicos no período em apreciação;
- e) Consideração dos relatórios produzidos no período em apreciação no cumprimento de obrigações do estatuto da carreira e a sua avaliação;
- f) Responsabilização pelo processo de avaliação do dirigente máximo da instituição de ensino superior;
- g) Realização da avaliação pelos órgãos científicos da instituição de ensino superior, através dos meios considerados mais adequados, podendo recorrer à colaboração de peritos externos;
- h) Participação dos órgãos pedagógicos da instituição de ensino superior;
- i) Realização periódica, pelo menos de três em três anos;

j) Resultados da avaliação do desempenho expressa numa menção reportada a uma escala não inferior a quatro posições que claramente evidencie o mérito demonstrado;

l) Homologação dos resultados da avaliação do desempenho pelo dirigente máximo da instituição de ensino superior, assegurando um justo equilíbrio da distribuição desses resultados, em obediência ao princípio da diferenciação do desempenho;

m) Previsão da audiência prévia dos interessados;

n) Previsão da possibilidade de os interessados impugnarem judicialmente, nos termos gerais, o acto de homologação e a decisão sobre a reclamação;

o) Aplicação do regime de garantias de imparcialidade previsto nos artigos 44.º a 51.º do Código do Procedimento Administrativo e consagrado no presente Estatuto [ECPDESP] para concursos.”

Entretanto foi aditada uma alínea e) ao nº 1 e dada nova redacção à alínea a) do nº 2 do Artigo 38º do ECPDESP, como segue:

“1. e) A necessidade de os docentes, à luz dos novos requisitos de qualificação estabelecidos, poderem desenvolver e concluir os seus projectos de doutoramento em tempo útil.”

“2 . a) Permitir que os professores de carreira, numa base de equilíbrio plurianual, por um tempo determinado, e com contabilização e compensação obrigatória das eventuais cargas horárias lectivas excessivas, se possam dedicar, total ou parcialmente, a qualquer das componentes da actividade académica.”

Sendo também especialmente relevante o disposto no nº 4 do mesmo Artigo 38º:

“4. Compete a cada docente propor o quadro institucional que melhor se adegue ao exercício da investigação que deve desenvolver.”

## II – PROPOSTAS DE ALTERAÇÃO DO ARTICULADO DO REGULAMENTO

Tendo em conta os princípios enunciados, e soluções que têm vindo a ser propostas em algumas instituições, e que consideramos aceitáveis, vimos formular desde já as seguintes propostas de alteração ao articulado:

## Artigo 2º

### Âmbito

1.(redacção actual)

2.(redacção actual)

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, sendo um deles, obrigatoriamente, o coordenador da área disciplinar (ou regente da disciplina) onde o docente se insere.

#### *Justificação:*

*Os docentes a tempo parcial estão obrigatoriamente abrangidos pela avaliação. A lei não distingue. Possivelmente ficarão sobretudo adstritos à componente pedagógica, mas não podem deixar de ser avaliados, e o Regulamento deve indicar como. Seguimos aqui, com pequenos ajustamentos, a redacção adoptada no Projecto de Regulamento do IP Guarda*

## Artigo 3º

### Periodicidade da avaliação.

1. (redacção actual)

**“2. Para efeitos do disposto no nº 1 do Artigo 10º- B ECPDESP..... 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, a apresentação a concurso, ou a transição para outra instituição ou organismo, excepto se tiver sido avaliado.....”**

1. (redacção actual)

2. (redacção actual)

“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.”

“6. A avaliação atribuída num determinado período pode ser revista, a requerimento do interessado, sempre que num dos dois períodos seguintes se tenha verificado a aprovação em provas de doutoramento ou de agregação, ou que um determinado contributo, científico ou de qualquer outra natureza, produzido no período, venha a evidenciar nos períodos seguintes um impacto relevante, ou venha a ser objecto de especial reconhecimento designadamente através de atribuição de prémio nacional, estrangeiro ou internacional.”

*Justificação:*

*Em relação ao nº 2, tem-se em conta que a avaliação, quando vise preparar decisões previstas no ECPDESP, como a renovação de contratos é da iniciativa da Administração.*

*Em relação ao nº 5 pretende-se alcançar uma maior clareza.*

*Em relação ao nº 6, a nossa proposta visa ultrapassar as limitações do período de três anos.*

## **Artigo 5º**

### **Objecto da avaliação**

1. (redacção actual)
2. (redacção actual)
3. **Cada uma das dimensões previstas no número 2 é ponderada pelo peso que representou na actividade do docente durante o período, adoptando-se, na falta de indicação em contrário, a seguinte ponderação:**
  - a) **Dimensão Técnico-Científica: 40 %;**
  - b) **Dimensão Pedagógica : 50 %;**
  - c) **Dimensão Organizacional: 10 %**

**4. O conjunto das actividades a avaliar em cada dimensão e respectiva ponderações, e as adaptações para cada área disciplinar, constarão de grelhas a adoptar por cada unidade orgânica, diferenciadas para as áreas disciplinares por elas abrangidas.**

**4. (novo) Será sempre possível, em cada uma das componentes, atingir as classificações mais elevadas através do desempenho de apenas uma parte das actividades tipificadas.**

5. (redacção actual).

6. “Com vista a .....dispensado de ser avaliado até **duas das componentes referidas no nº 3 deste artigo, ou em algumas das actividades tipificadas no âmbito daquelas componentes,** sendo que neste caso as ponderações.....”

7. (redacção actual)

7.( novo) “**O disposto no nº 6 aplica-se também à dispensa integral ou parcial de uma das restantes componentes por motivo de exercício de cargos de governo ou de gestão da instituição ou das suas unidades orgânicas.**”

**8. Para ter em conta, entre outros aspectos, o princípio da ponderação segundo a afectação efectiva do docente às várias componentes (alínea b) do nº 2 do Artigo 35 ° - A do ECPDESP), a especificidade das áreas disciplinares (alínea c) do mesmo número e artigo) e a valorização de objectivos individuais, as ponderações mencionadas no nº 3 podem ser diferenciadas para cada docente, mediante comunicação individual da opção prevista no número seguinte, até um mês antes de terminar o período ao qual se refere a avaliação, que será efectuada em simultâneo com a apresentação do relatório de avaliação de desempenho.**

**9. A diferenciação a que se refere o número anterior, deve contudo ser efectuada respeitando os seguintes limites:**

**a) Dimensão Técnico-Científica: 30 a 60 %;**

**b) Dimensão Pedagógica: 30 a 75 %;**

**c) Dimensão Organizacional: 0 a 20 %.**

10. (redacção actual).

### *Justificação*

*A alínea b) do nº 2 do Artigo 35º- A do ECPDESP manda ponderar as componentes na proporção da afectação efectiva do docente.*

## Artigo 7º

### Membros de órgãos de governo e de gestão

**O exercício de funções em órgãos de governo do IPG e de gestão das suas unidades orgânicas é sempre objecto de avaliação.**

#### *Justificação*

*A alínea b) do nº 2 do Artigo 35º- A do ECPDESP obriga a avaliar efectivamente todas as componentes.*

## Artigo 8º

### Processo de avaliação

1. (redacção actual).
  
- 2. No âmbito deste Conselho será criada uma Comissão de Análise de Avaliação do Pessoal Docente (CAAPD composta por pelo menos três docentes de cada uma das áreas disciplinares existentes no IPG, designados dois pelos Conselhos Técnico - Científicos e um pelo Conselho Pedagógico das unidades orgânicas em que as referidas áreas disciplinares tenham expressão, podendo ser designados docentes de outras instituições de ensino superior, por forma a garantir que cada avaliado tenha um relator da sua área disciplinar.**
  
3. (redacção actual)
  
4. (redacção actual)
  
- 5. Compete ao Conselho Técnico – Científico (CTC), respeitado o princípio da audiência prévia do docente, aprovar a decisão sobre a avaliação do docente, e enviá-la ao Presidente da instituição, para homologação.**
  
- 6. Para apreciação das reclamações é criada junto deste uma Comissão Paritária, que integrará dez elementos, sendo cinco nomeados pelo Presidente e outros cinco eleitos pelos docentes a avaliar, um por cada Escola.**

### *Justificação*

*Decorre da alínea g) do nº 2 do Artigo 35º - A do ECPDESP que o órgão científico, isto é, o Conselho Técnico-Científico (CTC), é que avalia, e da alínea h) que o Conselho Pedagógico deve ter intervenção.*

*Quer isto dizer que a audiência prévia incide sobre o projecto de decisão a submeter ao CTC e que do despacho de homologação do Presidente cabem reclamação e impugnação judicial.*

*Admitimos que se constitua uma lista de relatores, que reportarão ao CTC, mas essa lista deve reflectir a composição das áreas disciplinares.*

*A figura do recurso não tem aqui cabimento.*

*Faz sentido designar uma Comissão Paritária para apreciação das reclamações, mas esta será necessariamente "paritária" entre representantes da administração e representantes dos avaliados e não entre órgãos do Instituto.*

### *Justificação*

*Decorre da alínea g) do nº 2 do Artigo 35º - A do ECPDESP que o órgão científico, isto é, o Conselho Técnico-Científico (CTC), é que avalia, e da alínea h) que o Conselho Pedagógico deve ter intervenção.*

*Quer isto dizer que a audiência prévia incide sobre o projecto de decisão a submeter ao CTC e que do despacho de homologação do Presidente cabem reclamação e impugnação judicial.*

*A figura do recurso não tem aqui cabimento.*

## **Artigo 9º**

### **Metodologia do processo de avaliação**

1. (actual redacção)
2. (actual redacção)



“2 (novo): “A informação relativa ao desempenho pedagógico do docente que tenha origem em terceiros deverá ser unicamente a que tenha sido tempestivamente validada pelo Conselho Pedagógico, ouvido o interessado”.

“3. Nos termos da alínea m) do artigo 35º- A do ECPDESP, efectuada a análise, o Conselho Técnico-Científico (CTC) facultará ao docente avaliado o projecto de Ficha de Avaliação com a classificação discriminada, para efeitos de audiência prévia.

4. Com base na resposta à audiência prévia, o CTC poderá manter a classificação proposta ou pedir ao CCA a nomeação de um relator diferente, que poderá, para cada item considerado, propor a sua manutenção ou a sua subida.

5. a 7 . Suprimir.

8. Aprovada a classificação, o CTC remetê-la-á para o Presidente do Instituto para efeitos de homologação.

9. Da homologação cabe reclamação para o Presidente do Instituto, o qual auscultará obrigatoriamente a Comissão Paritária.

10. Da decisão homologada pelo Presidente do Instituto, cabe recurso, nos termos da lei.

#### *Justificação*

*Decorre da alínea g) do nº 2 do Artigo 35º - A do ECPDESP que o órgão científico, isto é, o Conselho Técnico-Científico (CTC), é que avalia, e da alínea h) que o Conselho Pedagógico deve ter intervenção.*

*Quer isto dizer que a audiência prévia incide sobre o projecto de decisão a submeter ao CTC e que do despacho de homologação do Presidente cabem reclamação e impugnação judicial.*

*A figura do recurso não tem aqui cabimento.*

### **Artigo 10º**

#### **Cooperação**

1. Aditar “...**devendo essa solicitação ser feita por escrito e com indicação de prazo, o qual não poderá ser inferior a 10 dias úteis.**”

2. Suprimir “**no prazo legal de 5 (cinco) dias úteis**”.

*Justificação:*

*Não existe um prazo “legal” de 5 dias úteis para o efeito previsto no 1 do Artigo 10º. O prazo estabelecido no artigo 10º nº2 é manifestamente curto, sendo também de acautelar a necessidade de pedir os elementos em falta por escrito, pois se forem os órgãos ali indicados a não cumprir o prazo para facultar a informação ao relator, tal pode prejudicar o docente o qual se pretender agir em termos de atribuir responsabilidade (para efeitos de indemnização por danos) deve ter condições para demonstrar o incumprimento dos órgãos a quem foram pedidos os elementos.*

## **Artigo 11 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 80 %;**
- b) Relevante, pontuação igual ou superior a 60 % e inferior a 80 %;**
- c) Pouco relevante, pontuação igual ou superior a 35 % e inferior a 60 %;**
- d) Inadequado, se pontuação inferior a 35 %.”**

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

**3. O docente que considere que a grelha referida no nº 1 se não aplica às características da actividade que desenvolveu tem direito a requerer uma avaliação qualitativa, baseada unicamente no seu relatório de actividades.**

**4. “Em sede de avaliação qualitativa apenas é atribuída a classificação de “Inadequado” a casos graves de incumprimento ou desinteresse pelo exercício de funções.”**

### *Justificação*

*Consagram-se soluções que se encontram propostas no âmbito da Universidade do Minho (sistema de classificação) e da Universidade de Coimbra (avaliação qualitativa) menos “competitivas” mas mais realistas.*

## **Artigo 12º**

### **Alteração do Posicionamento Remuneratório**

1. (redacção actual)
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 um ponto;
  - b) Relevante, corresponde a uma atribuição de 6 pontos no final do triénio, valendo anualmente um ponto;
  - c) Pouco relevante, corresponde a uma atribuição de 3 pontos no final do triénio, valendo actualmente um ponto;
  - d) Inadequado, corresponde a uma atribuição de 1 ponto negativo no final do triénio.
3. (redacção actual)
4. **Suprimir.**
5. **Suprimir.**
6. **Redacção actual.**

### *Justificação:*

*Nº 2 Tomou-se com referência o projecto da Universidade do Minho.*

*Nº 4 e 5. A alínea b) do nº 2 do Artigo 35º- A do ECPDESP obriga a avaliar efectivamente todas as componentes.*

*Por outro lado, a Lei nº 62/2007, de 10 de Setembro estabelece que o regime remuneratório dos dirigentes deve ser estabelecido por decreto-lei e não por regulamento, para mais a aprovar pelos próprios beneficiários.*

## **Artigo 13º**

### **Entrada em vigor e disposições transitórias**

1. (redacção actual) .
- 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.**
- 3. O disposto no número anterior é também aplicável à avaliação dos anos de 2008 e de 2009**
4. Suprimir.
- 5. A progressão no posicionamento remuneratório após a avaliação relativa aos anos de 2004 a 2009 produz efeitos a partir de um de Janeiro do ano seguinte àquele em que se perfaça o mínimo de dez pontos.**
6. Suprimir.

*Justificação:*

*Nº s 2 a 5*

*Para o período de 2004 a 2007 a lei estabelece que cada ano é classificado com um ponto, podendo ser pedida ponderação curricular*

*Dado que em relação a 2008 e 2009 a situação é a mesma que levou o legislador de 2008 a mandar atribuir um ponto por ano - a impossibilidade jurídica de definir retroactivamente objectivos, pelo que a solução deverá ser a mesma – atribuição de um ponto em cada ano com ponderação curricular, sem que da ponderação curricular resulte redução daquele valor.*

*A ponderação curricular não poderá ser redutível a uma grelha curricular simplificada pois esta, ao cumprir uma função de orientação, dispõe para o futuro, nem levar a reduzir a classificação de um ponto atribuída por força da lei.*

*Justificação:*

*A alínea b) do nº 2 do Artigo 35º- A do ECPDESP obriga a avaliar efectivamente todas as componentes.*

*Por outro lado, a Lei nº 64/2007, de 10 de Setembro estabelece que o regime remuneratório dos dirigentes deve ser estabelecido por decreto-lei e não por regulamento, para mais a aprovar pelos próprios beneficiários.*

*Nº 6*

*O nº 5 do Artigo 115 º (Actos normativos) da Constituição da República Portuguesa proíbe a atribuição a actos de natureza não-legislativa o poder de, com eficácia externa, interpretar as leis, pelo que consideramos que é de suprimir o nº 6.*

### III – OBSERVAÇÕES SOBRE AS GRELHAS

O SNESup que aliás apenas recebeu o Anexo I, considera que nesta fase não deverão ser incluídas grelhas no Regulamento.

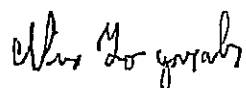
Sobre a grelha que foi incluída no Anexo I, bem como sobre outras que têm vindo a ser apresentadas a discussão pública em diversos Institutos Politécnicos, temos a dizer:

- não ser exigível que docentes tenham de realizar todas as actividades tipificadas para atingir a nota máxima, devendo antes ser definidos, para cada componente, um número de pontos que permita atingir os níveis de desempenho mais elevados (cfr. Documento técnico da Universidade de Coimbra);
- incluir itens que não estão directamente relacionados com a actividade do período a avaliar mas sim com qualificações científicas e em matéria de formação pedagógica adquiridas anteriormente;
- permitir, por esta via e pela consideração de actividades só acessíveis às categorias mais elevadas, a atribuição de “rendas de posição” a quem se encontra à partida em posições mais elevadas, independentemente do desempenho no período em avaliação;
- ser criticável a arrumação de algumas actividades nas dimensões / componentes indicadas;
- haver necessidade de incluir no desempenho organizacional itens relativos ao exercício de funções de gestão que exijam uma efectiva avaliação.

Julgamos que há aqui espaço para desenvolvimento de um esforço conjunto de grelhas, fichas e modelos de relatórios adaptados às características das diferentes áreas disciplinares.

Com os melhores cumprimentos

A DIRECÇÃO



Nuno Ivo Gonçalves, Prof.  
Vice-Presidente da Direcção