

Exmo. Senhor  
Prof. Doutor Joaquim António Belchior Mourato  
Presidente do  
Instituto Politécnico de Portalegre

Fax: 245 33 03 53

N/Ref<sup>o</sup>:Dir:AV/1413/10

02-09-2010

**Assunto:** Projecto de Regulamento de Avaliação de Desempenho.

Junto enviamos, assinaladas a **Bold**, propostas de alteração à versão do projecto de Regulamento elaborada após a fase de consulta prévia, sendo que a maioria destas tem em conta a publicação, entretanto ocorrida, da Lei nº 7/2010, de 13 de Maio.

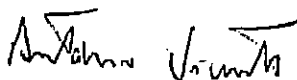
Posteriormente enviaremos contributo sobre as grelhas de avaliação.

Aproveitamos o ensejo para chamar a atenção para que, atenta a falta de legitimidade para a definição retroactiva de objectivos, algumas instituições estão a incluir o ano de 2010 no elenco daqueles que ficarão sujeitos a ponderação curricular.

Contactaremos na próxima semana afim de acertar a data da reunião com V. Exa..

Com os melhores cumprimentos,

A DIRECÇÃO



Professor Doutor António Vicente  
Presidente da Direcção

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

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 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 - 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)

# **REGULAMENTO DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE PORTALEGRE**

## Artigo 1.º

### Princípios e Fins

1. O presente regulamento define as linhas gerais a que deve obedecer o 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 n.º 185/81, de 1 de Julho, com as alterações do Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de Agosto **e da Lei nº 7/2010, de 13 de Maio.**
2. O modelo de avaliação de desempenho do pessoal docente do Instituto Politécnico de Portalegre (IPP) é um instrumento de gestão que, em articulação com as opções estratégicas das Escolas e do Instituto, pretende promover a melhoria da qualidade de ensino e investigação dos seus docentes.
3. Este modelo pretende evidenciar o mérito demonstrado pelo pessoal docente em obediência ao "princípio da diferenciação do desempenho" e aos princípios de confiança, justiça, abrangência, consistência, transparência e isenção.
4. Pretende-se, ainda, que o processo de avaliação, assente num modelo único para todo o IPP, acolha a diversidade das Escolas integradas e das áreas disciplinares.

## Artigo 2.º

### Âmbito

1. O presente regulamento aplica-se a todos os docentes em regime de tempo integral que prestam serviço docente nas unidades orgânicas do 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.
2. 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.
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

professor responsável da área científica ou da Unidade Curricular 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 n.º 1 do artigo 10.º-B do ECPDESP, **em especial para a conclusão do período experimental relativa à contratação por tempo indeterminado dos professores adjuntos, e dos n.º 5, 6 e 8 do artigo 6.º, n.º 7 e 9 do artigo 7.º e n.º 3 do artigo 8.º-A do Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de Agosto** (regime transitório de renovação de contratos), **na 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.

### Artigo 4.º

#### Objecto da avaliação

1. Nos termos do disposto no art.º 35.º-A do ECPDESP, e para além do mencionado no n.º 2 daquele artigo, 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. O conjunto de actividades a avaliar em cada dimensão são as que constam do Anexo I ao presente regulamento.
4. Será sempre possível atingir as classificações mais elevadas através do desempenho de apenas uma parte das actividades tipificadas em cada dimensão.
5. São 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.

**5 (novo) A utilização na avaliação de inquéritos pedagógicos pressupõe a prévia audição do docente por ocasião do apuramento dos respectivos resultados, podendo o interessado, suscitar, com base em qualquer razão que considere atendível, a sua validação pelo Conselho Pedagógico da respectiva escola.**

6. Cada Escola, e por área disciplinar, para fazer reflectir os seus interesses institucionais e as suas opções estratégicas, pode associar a cada indicador de desempenho, e respectiva pontuação, um factor de ponderação.
7. O factor de ponderação pode variar entre 0,5 e 1,5 e em cada ciclo de avaliação, sendo que a média por dimensão corresponde à unidade.
8. A pontuação mínima, por dimensão, corresponde à actividade do docente que lhe permita a classificação de bom, conforme consta na grelha em anexo, relevando, simultaneamente, a polivalência do docente e o seu desenvolvimento através da sua melhor aptidão.
9. Com vista à obtenção de um grau académico, para realização de projectos de investigação ou outra actividade relevante, condicionado à apresentação do projecto académico individual, um docente pode ser dispensado de ser avaliado numa das dimensões referidas no número 2, sendo, neste caso, dispensado do cumprimento da respectiva pontuação mínima.
10. Em situações excepcionais, como licenças por doença, parentalidade, licença sabática, entre outras, com duração igual ou superior a 6 meses, poderão ser atribuídos 0,5 pontos por cada semestre completo, não contando eventuais actividades desenvolvidas neste período para efeitos da avaliação do desempenho do triénio.
11. As situações referidas nos pontos 9 e 10, carecem de requerimento fundamentado a apresentar pelo docente, parecer do Conselho Técnico-Científico (CTC) e decisão final do Presidente do Instituto.
12. Em situações excepcionais, de acordo com os interesses institucionais e as opções estratégicas da Instituição, os docentes podem ser dispensados da

pontuação mínima em alguma das dimensões, **sendo-o também, a seu requerimento, caso haja lugar à aplicação de uma ponderação segundo o princípio da afectação efectiva ínsito na alínea b) do nº 2 do Artigo 35º-A do ECPDESP, na redacção dada pela Lei nº 7/2010, de 13 de Maio.**

13. A dispensa a que se refere o número anterior é concedida pelo Presidente do Instituto, sob proposta do CTC, sempre que se trate de interesse específico de cada Escola.

#### Artigo 5.º

##### 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) 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 em Órgãos de Gestão

1. O exercício de funções em órgãos dirigentes do Instituto Politécnico de Portalegre e das suas Unidades Orgânicas 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 do IPP 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 do IPP decidir da classificação a atribuir ao Presidente do Instituto, e este decidirá a classificação dos Vice-Presidentes.
4. Em caso de incumprimento dos objectivos, compete ao Conselho de Representantes das Escolas integradas no IPP decidir da classificação a atribuir ao Director respectivo, e este decidirá a classificação do Subdirector.

5. O disposto nos números anteriores 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.
6. Compete ao Presidente do IPP a decisão prevista no número anterior, mediante proposta fundamentada dos CTC das Escolas.

#### Artigo 7.º

##### Processo de Avaliação

1. O processo de avaliação é realizado pelos CTC das Escolas, a regular pelos próprios Conselhos, cabendo a supervisão e homologação ao Presidente do Instituto.
2. Compete ao Presidente do IPP estabelecer a calendarização do processo.
3. Compete aos CTC a apreciação das reclamações.
4. 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 eleitos pelos docentes a avaliar (1 por escola).

#### Artigo 8.º

##### Metodologia do Processo de Avaliação

1. Para implementação do sistema pode ser utilizado um guião de avaliação, uma minuta de Relatório de Actividades e uma Ficha de Avaliação do docente.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. Nos termos da alínea m) **do nº 2** do artigo 35º-A do ECPDESP, efectuada a análise, o CTC facultará ao docente avaliado o projecto de Ficha de Avaliação com a classificação discriminada, para efeitos de audiência prévia.

7. Com base no resultado da audiência prévia, o CTC poderá manter ou alterar a classificação provisória.
8. 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.
9. Da classificação provisória cabe reclamação para o CTC, a apresentar no prazo máximo de 5 dias úteis.
10. Verificando-se diferenças pontuais na classificação provisória na sequência da reclamação, vigorará a maior delas.
11. Terminado o período de reclamações, o CTC remeterá a listagem de classificações ao Presidente do Instituto para efeitos de homologação.
12. Das classificações constantes da listagem do CTC, cabe recurso para o Presidente do Instituto, o qual auscultará obrigatoriamente a Comissão Paritária.
13. Do acto de homologação da listagem final e da decisão sobre reclamação relativa à homologação do acto cabe impugnação judicial, nos termos gerais.

#### Artigo 9.º

##### Cooperação

1. O CTC, em caso de dúvida ou insuficiência das informações prestadas através do Relatório de Actividades, tem competência para solicitar, em qualquer momento, aos restantes órgãos da Escola 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 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.

#### 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 190 pontos;

- b) Muito Bom, pontuação igual ou superior a 120 e inferior a 190 pontos;
  - c) Bom, pontuação igual ou superior a 50 e inferior a 120 pontos;
  - d) Inadequado, pontuação inferior a 50 pontos.
2. Quando a pontuação mínima não é alcançada, em alguma das dimensões, conforme referido no n.º 8 do artigo 4.º, a classificação final a atribuir corresponde ao nível imediatamente inferior aquele que obteria com a pontuação total.
  3. A avaliação de desempenho negativa, para efeitos do disposto no ECPDESP, é expressa pela classificação "Inadequado".

#### Artigo 11.º

##### Alteração do Posicionamento Remuneratório

1. Nos termos do n.º 4 do artigo 35.º-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. Para efeitos de posicionamento remuneratório considera-se que o docente muda de posição quando acumula 10 pontos.
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.
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. 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. 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.

## Artigo 12.º

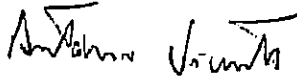
### Entrada em vigor e disposições transitórias

1. O sistema de avaliação previsto no presente regulamento entra em vigor no ano civil de 2010, inclusive.
2. A avaliação do período 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. A avaliação de 2008 e 2009 é realizada nos termos do número anterior.
4. Os docentes que, mediante requerimento a dirigir ao respectivo CTC, venham a solicitar uma ponderação curricular relativa a qualquer dos anos referidos nos números 2 e 3 deste artigo, serão avaliados curricularmente por aplicação de grelha idêntica à do Anexo I ao presente regulamento, atribuindo-se a cada um dos anos a classificação resultante da opção indicada no requerimento.
5. A avaliação relativa ao período 2004 a 2009 do pessoal dirigente do IPP e das suas Unidades Orgânicas, em regime de comissão extraordinária de serviço e em regime de exclusividade, é realizada nos termos do disposto nos números 2 a 4 do artigo 6.º do presente regulamento.
6. A progressão no posicionamento remuneratório após a avaliação relativa aos anos 2004 a 2009 produz efeitos **a 1 de Janeiro do ano seguinte àquele em que perfaçam uma pontuação de 10 pontos**, 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.
7. O disposto nas alíneas do número anterior aplica-se igualmente sempre que se verificarem alterações do posicionamento remuneratório que não sejam consequência da avaliação do desempenho.
8. 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 àquele em que completarem os 3 anos no escalão actual.

9. Durante o segundo ciclo de avaliação os CTC's efectuarão uma apreciação ao sistema de avaliação agora regulado, aferindo a sua adequação e propondo os ajustamentos que se revelarem convenientes.

Eventuais dúvidas de aplicação do presente regulamento serão decididas por despacho do Presidente do IPP, publicado nos mesmos termos que o  
Com os melhores cumprimentos,

A Direcção



António Vicente  
Presidente da Direcção