



MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E ENSINO SUPERIOR
INSTITUTO POLITÉCNICO DE SANTARÉM

PROPOSTA
DE
REGULAMENTO DO SISTEMA DE
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO
PESSOAL DOCENTE DO INSTITUTO
POLITÉCNICO DE SANTARÉM

PROPOSTA DE REGULAMENTO DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE SANTARÉM

Preâmbulo

O Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico, Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de Julho, na redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de Agosto, e pela Lei n.º 7/2010, de 13 de Maio, estabelece a avaliação individual do desempenho dos docentes que deve constar de regulamento a aprovar por cada instituição de ensino superior. Nos termos do mesmo diploma a avaliação de desempenho tem efeitos na alteração de posicionamento remuneratório na categoria do docente, realizando-se nos termos regulados por cada instituição de ensino superior.

O presente regulamento estabelece o processo de avaliação do desempenho dos docentes do Instituto Politécnico de Santarém (IPS), e as regras de alteração de posicionamento remuneratório ao abrigo do disposto nos artigos 35.º-A e 35.º-C n.º 1, do Decreto-Lei n.º 185/81, na redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de Agosto, alínea o) do n.º 1 do artigo 92.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de Setembro e alínea n) do n.º 2 do artigo 27.º dos estatutos do Instituto Politécnico de Santarém, aprovados pelo Despacho Normativo n.º 56/2008 de 4 de Novembro.

Foram ouvidos o Conselho Científico-Pedagógico do IPS e as estruturas sindicais representativas.

REGULAMENTO DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE SANTARÉM

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objecto

O presente regulamento define o processo 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).

Artigo 2.º

Âmbito

1 – O presente regulamento aplica-se a todos os docentes vinculados contratualmente ao IPS, seja qual for o vínculo e categoria.

2 – Estão excluídas do âmbito de aplicação do presente regulamento as funções exercidas pelos titulares dos cargos de gestão do IPS e das suas Unidades Orgânicas, que são avaliados de acordo com regulamento a aprovar pelo Conselho Geral do IPS.

Artigo 3.º

Definições

Para o efeito do disposto no presente regulamento, entende-se por:

- a) Ciclo de avaliação: o período correspondente a três anos civis completos para os docentes contratados por tempo indeterminado e de um ano lectivo para os docentes contratados a termo certo;
- b) Perfil de avaliação: a percentagem escolhida pelo avaliado de entre as 4 dimensões a avaliar: técnico-científica, pedagógica, organizacional e extensão à comunidade referidas no nº 2 do artº 6º deste Regulamento;
- c) Grelha de avaliação: os indicadores que compõem as dimensões a avaliar e que constam do Anexo I ao presente Regulamento, e que dele faz parte integrante;
- d) Dirigente máximo da instituição de ensino superior: o presidente do IPS.

Artigo 4.º

Princípios gerais

1. A avaliação do desempenho subordina-se aos seguintes princípios constantes do ECDESP:

- a) Orientação visando a melhoria da qualidade do desempenho dos docentes;
- b) Consideração de todas as vertentes da actividade dos docentes enunciados no artigo 2.º-A ECDESP;

- 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) Participação, na avaliação, do Conselho Científico-Pedagógico do IPS, Conselho Científico da Unidade de Investigação do IPS (UIIPS), Comissão Técnico-Pedagógica da Unidade de Formação Pós-Secundária e Profissional (IPS.Form) e dos Conselhos Técnico-Científicos e Pedagógicos das Escolas Superiores;
- h) Realização periódica, pelo menos de três em três anos;
- i) Resultados da avaliação do desempenho expressos numa menção reportada a uma escala não inferior a quatro posições – Excelente, Muito Bom, Bom e Insuficiente – que claramente evidencie o mérito demonstrado;
- j) 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;
- k) Possibilidade de audiência prévia dos interessados;
- l) Possibilidade de os interessados impugnarem judicialmente, nos termos legais, o acto de homologação;
- m) Aplicação do regime de garantias de imparcialidade previsto nos artigos 44.º a 51.º do Código do Procedimento Administrativo.

2 – Constituem, ainda, princípios do regime de avaliação de desempenho:

- a) Universalidade, considerando todos os docentes de todas as unidades orgânicas do IPS;
- b) Obrigatoriedade, fixando a avaliação de todos os docentes do IPS, dentro dos prazos previstos, e garantindo o envolvimento activo de todos os intervenientes no processo de avaliação;

- c) Coerência, estabelecendo um conjunto comum e objectivo de vertentes, indicadores e factores para a avaliação do desempenho dos docentes de todas as unidades orgânicas do IPS;
- d) Flexibilidade, respeitando as especificidades próprias das unidades orgânicas e permitindo que estas fixem os factores de avaliação adequados ao contexto das diferentes áreas disciplinares;
- e) Transparência, garantindo que o processo de avaliação seja claro em todas as suas fases e transparente para todos os seus intervenientes;
- f) Divulgação, assegurando que todas as normas reguladoras do processo de avaliação sejam divulgadas a todos os intervenientes no processo;
- g) Imparcialidade, assegurando a equidade e a isenção dos critérios usados no processo de avaliação;
- h) Previsibilidade, estipulando prazos para os períodos de avaliação e assegurando que a avaliação só ocorra ordinariamente dentro dos prazos previamente estabelecidos;
- i) Valor estratégico, possibilitando às unidades orgânicas a definição prévia de objectivos de desempenho dos docentes para cada área disciplinar e explicitando o quadro de referência para a valoração das diferentes actividades dos docentes;
- j) Confidencialidade, sujeitando todos os intervenientes no processo ao dever de confidencialidade sobre a avaliação.

Artigo 5º.

Efeitos da avaliação

A avaliação de desempenho com classificação mínima de BOM é uma das condições para:

- a) A contratação de professores adjuntos por tempo indeterminado;
- b) A renovação dos contratos a termo certo dos docentes especialmente contratados.
- c) A alteração do posicionamento remuneratório.

SECÇÃO II
Processo de avaliação

Subsecção I
Formato da avaliação e intervenientes

Artigo 6.º
Formato da avaliação

1. As avaliações do desempenho são efectuadas nos termos do disposto no ECDESP e no presente Regulamento.
2. A avaliação do desempenho é quantitativa e qualitativa, efectuada por meio dos indicadores de desempenho constantes da grelha que constitui o Anexo I ao presente Regulamento.
3. 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 da Carreira Docente.
4. As actividades a que se refere o número anterior, são agrupadas em 4 dimensões: Técnico-Científica, Pedagógica, Organizacional e Extensão à Comunidade, com a ponderação seguinte:
 - Dimensão Técnico-científica: entre 30% e 70%;
 - Dimensão Pedagógica: entre 30% e 70%;
 - Dimensão Organizacional: entre 0% e 30%;
 - Dimensão Extensão à Comunidade: entre 0% e 30%.
5. O conjunto de actividades a avaliar em cada dimensão e respectivas ponderações, são as que constam do Anexo I ao presente Regulamento e que dele faz parte integrante.
6. É possível, em cada uma das dimensões referidas no nº 2 deste artigo atingir as classificações mais elevadas através do desempenho de apenas uma parte das actividades tipificadas no Anexo I.

7. A avaliação do desempenho dos docentes contratados a tempo parcial far-se-á, sem prejuízo de poderem optar por um dos perfis referidos no número 2, ou solicitar a diferenciação referida na parte final do número 3 e do número 4 deste artigo.

8. No caso em que um docente 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.

9. A avaliação do desempenho é o resultado da aplicação da grelha constante do Anexo I ao perfil de cada docente, sendo expressa em quatro classes:

- Excelente: ≥ 2.25
- Muito Bom: $[1.5, 2.25 [$
- Bom: $[0.75, 1.5 [$
- Insuficiente: $\leq 0,75$

10. Considera-se que um docente obteve avaliação negativa da actividade desenvolvida quando tenha obtido uma classificação de insuficiente.

Artigo 7.º

Intervenientes

1. Intervêm no processo de avaliação do desempenho dos docentes:

- a) O Conselho Coordenador da Avaliação do Desempenho dos Docentes (CCADPD);
- b) A Comissão de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente (CADPD);
- c) O avaliador;
- d) O avaliado;
- e) O Presidente do IPS.

2. O CCADPD e a CADPD regulam e supervisionam o processo de avaliação de desempenho dos docentes que prestam serviço no IPS, ouvidos os Conselho Técnico-Científicos e Pedagógicos das Escolas, Conselho Científico da UIIPS e Comissão Técnico Pedagógica da IPS.Form.

Artigo 8.º

Conselho Coordenador de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente

1.O Conselho Coordenador de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente do IPS integra os seguintes membros:

- a) O Presidente do IPS ou Vice-Presidente com competência delegada, que preside;
- b) O Director de cada uma das Unidades Orgânicas do IPS;

2. Quando esteja em causa a decisão de reclamações a que alude a alínea a) do artº 21º, do presente regulamento, o Director da Unidade Orgânica a que pertença o reclamante, sendo avaliador, está impedido de participar na deliberação conducente à emissão do referido parecer.

3.Ao CCADPD compete:

- a) Emitir directrizes e orientações gerais para uma aplicação consistente do sistema de avaliação do desempenho no Instituto, à luz dos princípios referidos no artigo 4.º do presente regulamento;
- b) Define, no início de cada período de avaliação, os princípios que assegurem o justo equilíbrio na distribuição dos resultados da avaliação do desempenho;
- c) Emitir parecer sobre todas as reclamações apresentados perante o presidente do IPS, ou perante quem tenha competência delegada para os decidir, nos termos do presente regulamento, podendo para o efeito, e se assim o entender, ouvir a CADPD;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos que o presidente do IPS entenda levar a este conselho, relacionados com a avaliação dos docentes do IPS.
- e) Promover a divulgação de boas práticas no domínio da avaliação do desempenho;
- f) Divulgar a calendarização do processo.

Artigo 9º

Comissão de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente

1. A composição da CADPD é aprovada pelo Conselho Científico-Pedagógico do Instituto, sob proposta dos Conselhos Técnico-Científicos (CTC) e Pedagógicos (CP) das Escolas Superiores, pelo Conselho Científico (CC) da UIIPS e pela Comissão Técnico-Pedagógica (CTP) da IPS.Form.
2. A CADPD é composta por professores coordenadores, ou adjuntos em número de quatro por unidade orgânica, sendo que nas Escolas Superiores dois são do CTC e dois do CP, designados pelos respectivos órgãos.
- 3.As Unidades Orgânicas com menos de quatro elementos têm apenas um representante na Comissão.
- 4.A CADPD é presidida pelo professor mais antigo da categoria mais elevada que dela faça parte.
5. À CADPD compete:
 - a) Acordar com os docentes os perfis do desempenho, em cada período de avaliação;
 - b) Proceder à validação do relatório apresentado por cada um dos avaliados;
 - c) Identificar as áreas disciplinares dos avaliados;
 - d) Nomear os avaliadores em função das categorias profissionais e áreas científicas dos avaliados, podendo ser nomeados avaliadores externos de outras instituições de ensino superior no caso de não existirem avaliadores que preencham os necessários requisitos no IPS;
 - e) Apreciar e decidir sobre as alegações apresentadas pelos avaliados em sede de audiência de interessados.
5. O mandato dos membros da CADPD cessa no final do processo de avaliação do período de avaliação para que tenham sido designados.

Artigo 10º

Avaliadores

1 - Os avaliadores são designados pela CADPD, devendo a escolha recair, obrigatoriamente, sobre professores de categoria superior ou igual à do avaliado, e das áreas disciplinares a avaliar.

2 – Quando necessário, podem ser convidados como avaliadores professores de outras instituições de ensino superior, nacionais ou estrangeiras.

3 – Aos avaliadores incumbe serem objectivos e imparciais, responsabilizando-se pelo processo de avaliação, seguindo as boas práticas no domínio da avaliação de desempenho.

Artigo 11.º

Avaliado

1 – O docente tem direito à avaliação do seu desempenho, como elemento integrante do seu desenvolvimento profissional.

2 – O docente tem direito a que lhe sejam garantidos os meios e as condições necessárias ao desempenho das funções que estatutariamente lhe são cometidas e sobre as quais incide a avaliação do desempenho.

3. Cabe ao docente avaliado, autonomamente e por sua iniciativa, entregar o relatório de avaliação do desempenho docente relativo ao período alvo de avaliação à CADPD, até ao final do prazo fixado no nº 2 do artigo 16º.

4. A não entrega do relatório referido no número anterior, significa a assunção, pelo avaliado, da ausência de actividade no triénio alvo de avaliação, implicando a atribuição de "insuficiente".

5. A avaliação efectuada está sujeita a audiência prévia, nos termos do artigo 19º do presente Regulamento.

Artigo 12.º

Presidente do IPS

1. Compete ao presidente do IPS:
 - a) Garantir a adequação dos sistemas de desempenho às realidades específicas do IPS;
 - b) Homologar as avaliações bem como atribuir nova classificação em caso de não homologação, nos termos do n.º 2 do artigo 20º do presente Regulamento;
 - c) Decidir sobre reclamações e recursos, ouvido o Conselho Coordenador de Avaliação do Desempenho dos Docentes do IPS.

2. O Presidente pode delegar num dos Vice-Presidentes as competências que lhe competem no processo de avaliação de docentes.

Subsecção II

Procedimentos

Artigo 13º

Procedimentos prévios

1. O CCADPD entra em funções para cada período de avaliação até 1 de Outubro do ano imediatamente anterior ao início desse triénio, a fim de dar cumprimento ao disposto nas alíneas a) e b) do número 3 do artigo 8º e assegurar o cumprimento do disposto no nº 1 do artº 9º, todos do presente regulamento.

2. Relativamente a cada período de avaliação, a CADPD deverá ser constituída até 31 de Outubro do ano imediatamente anterior ao início desse triénio.

Artigo 14º

Início do processo

1. Cada docente define, até 6 meses após o início de cada período de avaliação, o seu perfil de avaliação, de acordo com as dimensões referidas no nº 4 do artº 6º do presente regulamento, devendo, para tal, levar em consideração, não só a

especificidade da sua área disciplinar e o seu projecto académico individual, como também o plano estratégico do IPS, sendo que, em situações especiais devidamente fundamentadas, a avaliação do desempenho pode incidir, apenas, de modo predominante ou exclusivo, sobre duas das referidas dimensões.

2. A ocorrência de situações supervenientes susceptíveis de alterar o perfil de avaliação definido no início do período de avaliação referido no número anterior, deve ser comunicado pelo docente à Comissão de Avaliação, mediante requerimento devidamente fundamentado, no prazo de 20 dias úteis após o conhecimento de tal ocorrência.

3. Em situações excepcionais de ausência por um período igual ou superior a 6 meses que inviabilizem o processo normal de avaliação, são atribuídos 0,25 pontos por cada semestre completo, não contando eventuais actividades desenvolvidas neste período para efeitos da avaliação do desempenho do período de avaliação.

Artigo 15.º

Fases do processo de avaliação

O processo de avaliação dos docentes compreende as seguintes fases:

- a) Auto-avaliação;
- b) Validação;
- c) Avaliação;
- d) Audiência prévia;
- e) Homologação.

Artigo 16.º

Auto-avaliação

1. A auto-avaliação tem como objectivo envolver o docente no processo de avaliação e concretiza-se por duas formas:
 - a) Preenchimento da grelha de avaliação individual (Anexo I) de acordo com o perfil de avaliação definido;

- b) Elaboração de um relatório que consubstancie a actividade desenvolvida durante o período objecto de avaliação, conforme modelo que constitui o Anexo II ao presente regulamento e dele faz parte integrante.

2. A entrega dos elementos referidos no número anterior, é efectuada por cada docente, de 1 a 31 de Janeiro do ano imediatamente seguinte ao do termo do período de avaliação.

Artigo 17.º

Validação dos relatórios e nomeação dos avaliadores

A CADPD procede à validação da informação inserida pelo avaliado e à nomeação dos avaliadores, de 1 a 28 de Fevereiro do ano imediatamente seguinte ao do termo do período de avaliação.

Artigo 18.º

Avaliação

Os avaliadores efectuem a avaliação dos relatórios até 20 de Abril do ano imediatamente seguinte ao do termo do período de avaliação.

Artigo 19.º

Audiência prévia

1. O docente dispõe de 10 dias úteis após a data da comunicação pela CADPD do projecto de decisão relativo ao resultado da avaliação para se pronunciar, querendo, sobre a classificação atribuída nos termos do artigo anterior.
2. As alegações do docente devem ser fundamentadas e são apresentadas por escrito ao presidente da CADPD.
3. A CADPD aprecia as alegações apresentadas pelo docente, no prazo de 10 dias úteis, e atribui a classificação final, fundamentando a decisão, para homologação ao presidente do IPS.

Artigo 20.º

Homologação

1. O presidente do IPS, ou vice-presidente com competência delegada, deve proceder à homologação no prazo de 15 dias úteis após a recepção das avaliações.
2. Quando o presidente do IPS, ou o vice-presidente com competência delegada, não homologar as avaliações atribuídas, atribui nova classificação, com a respectiva fundamentação, após audição do CCADPD e, caso entenda, ouvindo, ainda, a CADPD.
3. Após a homologação da avaliação, o presidente comunica-a ao director da unidade orgânica a que o docente pertença, que, por sua vez, notifica o docente da classificação homologada, até 30 de Junho do ano imediatamente seguinte ao do termo do período de avaliação.

Secção III

Reclamações e recursos

Artigo 21.º

Garantias

O docente dispõe do direito de impugnar a homologação da sua avaliação através de:

- a) Reclamação para o autor do acto de homologação da avaliação;
- b) Impugnação judicial, nos termos gerais de direito.

Artigo 22.º

Reclamação

1. O docente dispõe de 10 dias úteis a contar da data da notificação do acto de homologação para reclamar, querendo, de forma fundamentada, sobre a classificação homologada.
2. O Presidente do IPS remete a reclamação ao CCADPD para emissão de parecer, dispondo aquele Conselho de 15 dias úteis para o efeito.
3. Para os efeitos referidos no número anterior, o CCADPD do IPS pode ouvir a CADPD.

4. O Presidente do IPS dispõe de 10 dias úteis a contar da recepção do parecer referido no nº 2 deste artigo, para proferir decisão final sobre a reclamação.

Artigo 23.º

Recurso

Do acto de homologação ou da decisão sobre a reclamação da homologação cabe recurso contencioso nos termos gerais de direito.

Secção IV

Efeitos da avaliação de desempenho no posicionamento remuneratório

Artigo 24º

Alteração do posicionamento remuneratório

1. Para efeitos de alteração do posicionamento remuneratório considera-se que o docente muda de escalão quando no processo de avaliação do desempenho tenha obtido, durante um período de seis anos consecutivos, a menção máxima (Excelente) ou, quando acumule 3,75 pontos.

2. Para os efeitos de reposicionamento, às diferentes classificações é atribuído o seguinte valor:

Excelente: ≥ 2.25

Muito Bom: [1.5 , 2.25 [

Bom: [0.75 , 1.5 [

Insuficiente: $\leq 0,75$

3.A alteração do posicionamento remuneratório produz efeitos a partir do 1.º dia do ano seguinte àquele em que foi alcançada a pontuação mínima necessária, nos termos dos números anteriores.

4. Sempre que por aplicação do disposto no artigo 35º-C do ECDESP não for possível proceder à alteração do posicionamento remuneratório, os pontos acumularão para efeitos de classificação no período de avaliação seguinte.

5. Após a ocorrência de alteração do posicionamento remuneratório, subtraem-se 3,75 pontos ao valor acumulado e os pontos remanescentes contarão para um novo período de avaliação.

Secção V
Disposições finais e transitórias

Artigo 25.º
Avaliação dos anos de 2004 a 2010

1. A avaliação do desempenho dos docentes relativo aos anos de 2004 a 2010 realiza-se globalmente por via administrativa, atribuindo a classificação final de Bom a todo o pessoal docente, equivalente a 2 pontos por cada ano.
2. O número de pontos atribuídos ao abrigo do número anterior é comunicado pela unidade orgânica a cada docente.
3. A progressão no posicionamento remuneratório após a avaliação relativa aos anos de 2004 a 2010, produz efeitos após a entrada em vigor do presente regulamento, sendo condicionada, cumulativamente, às seguintes condições:
 - a) Ter reunido uma pontuação mínima de 10 pontos;
 - b) Ter completado, no mínimo, 3 anos num dado escalão numa determinada categoria.

Artigo 26.º
Exercício de funções de direcção

1. O exercício de funções de direcção no IPS e nas suas unidades orgânicas é sempre considerado para efeitos de avaliação de desempenho.
2. Intervêm no processo de avaliação do Presidente do IPS e dos titulares dos cargos de direcção das Unidades Orgânicas do Instituto, consoante os diversos casos:
 - a) O Avaliado;
 - b) A Assembleia da Escola;
 - c) O Presidente do IPS;
 - d) O Conselho Geral do IPS;
3. Os titulares dos cargos de direcção do IPS e das suas unidades orgânicas são avaliados de acordo com regulamento a aprovar pelo Conselho Geral do IPS.

4. A presidência do IPS é avaliada pelo Conselho Geral do Instituto.
5. Os titulares dos cargos de direcção das Escolas Superiores são avaliados pela respectiva Assembleia da Escola.
6. Os Pró-Presidentes e os titulares dos cargos de direcção da UIIPS, IPS.Form e da Biblioteca são avaliados pelo Presidente do IPS.
7. O processo de avaliação dos Pró-Presidentes a que se refere o número anterior deverá ter em conta a circunstância de os mesmos serem ou não dispensados da prestação de serviço docente nos termos do previsto no nº 4 do artº 23º dos estatutos do IPS.

Artigo 27º
Contagem de prazos

1. Todos os prazos previstos no presente Regulamento relativos ao processo de avaliação referem-se a dias úteis, suspendendo-se aos sábados, domingos e feriados.
2. Os prazos referidos no presente Regulamento para a prática de actos e apresentação de reclamação pelos docentes começam a contar a partir do dia seguinte ao da sua notificação.

Artigo 29.º
Entrada em vigor

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação em Diário da República.