



SNESup

Sindicato Nacional do Ensino Superior
Associação Sindical de Docentes e Investigadores

Exmo. Senhor
Presidente do Instituto Politécnico de Viseu
Av. Coronel José Maria Vale de Andrade,
Campus Politécnico
3504 – 510 VISEU

N/Ref^o:Dir:AV/0771/11

29-06-2011

Assunto: Projecto de Regulamento de Avaliação de Desempenho do Pessoal Docente do IP Viseu. Audição Pública. Contributo preliminar sobre o projecto colocado em discussão pública.

Com referência à comunicação de V. Exa. recebida em 8 de Junho último com a referência (Processo 01.03.01), que muito agradecemos, cumpre-nos esclarecer que, no nosso entendimento, sufragado por todas as instituições de ensino superior que nos têm ouvido ao abrigo do Artigo 35º- A do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP), a audição prevista no referido diploma deve incidir sobre a versão resultante da discussão pública e das restantes audições de órgãos internos do IPV.

No entanto, desde já enviamos, com o estatuto de contributo preliminar, uma apreciação do projecto colocado em discussão pública.

I - Em geral

Registamos que o projecto de regulamento e os diferentes guiões e modelos que o integram assume a preocupação de considerar toda uma série de vertentes da vida académica e de quantificar exaustivamente toda uma série de factores, nalguns casos com soluções criativas em relação às encontradas por outras instituições do ensino superior.

Na medida em que só a experiência poderá mostrar se este esforço é exequível e amigável em relação ao ambiente da instituição, sugerimos que no articulado fique prevista uma revisão obrigatória do Regulamento por altura do fim do primeiro triénio da sua aplicação, revisão a fazer com debate público e audição sindical.

Temos entretanto algumas objecções à forma como o projecto trata algumas componentes da actividade docente, como seguidamente assinalamos.

Actividade científica e de prestação de serviços de serviço à comunidade

Não podemos em rigor considerar como de "actualização científica" os "cursos de mestrado e de doutoramento" nem pontuá-los de forma semelhante a "cursos de actualização".

Os graus de mestre e de doutor e o título académico de agregado, deverão ser considerados com a autonomia, devendo ser não apenas valorizados os cursos que integram o acesso aos dois primeiros, mas também a investigação a eles conducente, na base de relatórios de progresso (alínea e) do nº 2 do artigo 35º- A do ECPDESP) e, autonomamente, os próprios graus e o título de agregado (alínea d) do mesmo número e artigo).

No domínio da prestação de serviços e da realização de actividades que poderão reflectir-se em transferência de conhecimento, alertamos para que a sua pontuação não pode ser feita apenas com base no retorno financeiro para o IPV. Deve igualmente ficar prevista, para as prestações ou actividades sem retorno financeiro uma valorização que tenha em conta a sua utilidade social.

Actividade pedagógica

A forma como são aplicados os inquéritos tem-se revelado tão importante como a sua estrutura.

Entendemos, como é público, que não devem ser inquiridos os alunos que frequentam pouco as aulas e que se deve garantir que as respostas de cada aluno são independentes da influência de outros colegas.

Quanto à estrutura do questionário não podemos aceitar que se inquiram os alunos sobre a "competência científica do docente", aspecto sobre o qual não estão abalizados para se pronunciarem. Quanto muito deverão ser inquiridos sobre a sua percepção quanto ao domínio da matéria pelo docente.

Tal como vimos propondo a outras instituições, consideramos muito importante que se consagre no regulamento a audição do docente sobre os resultados do apuramento dos inquéritos logo que conhecidos - ou seja, que a audiência prévia seja tempestiva - de forma a que o interessado possa suscitar a invalidação dos apuramento ou a sua correcção para efeitos de avaliação de desempenho.

A título de exemplo, um menor domínio da matéria, não poderá ser utilizado para penalizar o docente se este tiver aceite, para corresponder a necessidades da instituição, serviço fora da sua área de formação.

Também deverá ser ponderada a evolução durante o triénio e a capacidade de melhorar o desempenho pedagógico.

Relações interpessoais

Entendemos que só em parte a consideração destes itens na avaliação de desempenho tem cabimento legal.

Se pode ser relevante considerar na componente organizacional a disposição manifestada para colaboração com outros docentes, é de ter conta um questionário aos colegas em si coloca problemas de validação complexos (inclusive a de considerar nos termos do CPA, razões de escusa e de suspeição), a necessidade de tempestiva audição e o cruzamento do apuramento com outras informações, isto é, só por si o apuramento de resultados do inquérito não poderá ser carreado para a classificação.

Já a avaliação da "simpatia" nos parece descabida na avaliação de desempenho, como nos pareceria a da "fotogenia" e de outras características pessoais que a instituição não pode, em rigor, exigir aos trabalhadores que alterem.

Desde já manifestamos o nosso interesse numa reunião de debate sobre as diversas as componentes da avaliação e os documentos que as consubstanciam.

II - Articulado

Sem prejuízo de outras alterações a sugerir ao articulado e aos restantes documentos, na versão que resultar de debate público, vimos desde já propor algumas alterações ao articulado, que assinalamos a bold.

Artigo 1.º

Objecto

O presente regulamento estabelece o regime de avaliação de desempenho da actividade docente e as regras de alteração de posicionamento remuneratório de acordo com os artigos 35-A, 35-B e 35-C do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP), com a redacção do Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de Agosto, alterada pela Lei n.º 7/2010, de 13 de Maio.

Artigo 2.º

Âmbito

1. O presente regulamento aplica-se a todos os docentes que prestam serviço docente nas unidades orgânicas do Instituto Politécnico de Viseu (IPV), 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 há menos de seis meses, o desempenho

relativo a este período é objecto de avaliação conjunta com o ciclo de avaliação seguinte.

Artigo 3.º

Periodicidade da avaliação

1. A avaliação tem um carácter regular e realizar-se-á, pelo menos de três em três anos.
2. Para efeitos do disposto n.º 1 do artigo 10-B do ECPDESP (**contratação** dos professores adjuntos por tempo indeterminado) e da alínea b) do n.º 7 do artigo 6 e da alínea b) do n.º 8 do artigo 7, do Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de Agosto, na redacção que lhe foi dada pela Lei n.º 7/2010, de 13 de Maio (regime transitório de renovação de contratos), cada docente deve requerer, com pelo menos 6 meses de antecedência, uma avaliação extraordinária, 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 da 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 de cada um dos anos avaliados é aquela que resulta do ciclo de avaliação.
5. Para os docentes convidados a tempo integral o período de avaliação corresponde ao período contratual.
6. A avaliação do desempenho do pessoal docente é aferida por ano civil.
7. Para cada ano avaliado devem ser considerados os itens relacionados com a dimensão pedagógica referentes ao ano lectivo em curso à data de 1 de Janeiro desse ano.

Artigo 4.º

Objecto da avaliação

1. Nos termos do disposto no artigo 35-A do ECPDESP, devem ser objecto de avaliação todas actividades previstas no artigo 2-A do referido estatuto.

2. As actividades a que se refere o número anterior, são agrupadas em 3 dimensões: Científica, Pedagógica e Organizacional.
3. Dimensão Pedagógica é composta, designadamente, pelos parâmetros: actividades de ensino, resultados dos inquéritos de avaliação pedagógica realizados pelos estudantes, produção de material pedagógico, coordenação e participação em projectos pedagógicos.
4. Dimensão Científica é composta, designadamente, pelos parâmetros: reconhecimento pela comunidade científica, produção científica, coordenação e participação em projectos científicos, criação e reforço de meios laboratoriais ou outras infra-estruturas de investigação bem como coordenação, liderança e dinamização da actividade científica, acompanhamento e orientação de estudantes e actividades de avaliação em júris de concursos e provas académicas.
5. Dimensão Organizacional é composta, designadamente, pelos parâmetros: participação/colaboração nos processos de construção normativa, incluindo normas técnicas e regulamentares, prestação de serviços e consultorias em nome do IPV ou das Unidades Orgânicas, serviços à comunidade científica e à sociedade e acções de formação profissional, cargos em órgãos do IPV ou das Unidade Orgânicas, participação em cursos e tarefas temporárias, bem como outras actividades de revelo para o funcionamento das Escolas.
6. Cada uma das dimensões previstas no número 2 é ponderada em função do perfil de desempenho que cada docente adoptar no início de cada período de avaliação.
7. Para efeitos do n.º anterior são definidos os seguintes perfis:

Perfil 1 – Científico

Dimensão Pedagógica: 60%

Dimensão Científica: 30%

Dimensão Organizacional: 10%

Perfil 2 – Organizacional

Dimensão Pedagógica: 60%

Dimensão Científica: 10%

Dimensão Organizacional: 30%

Perfil 3 – Misto

Dimensão Pedagógica: 60%

Dimensão Científica: 20%

Dimensão Organizacional: 20%

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 numa das dimensões referidas no número 2, podendo neste caso as ponderações correspondentes às dimensões avaliadas são estabelecidas pelos perfis:

Perfil 4 – Docente dispensado parcialmente para formação

Dimensão Pedagógica: 40%

Dimensão Científica: 50%

Dimensão Organizacional: 10%

Perfil 5 – Docente dispensado ao abrigo do art.º 36.º do ECPDESP

Dimensão Científica: 70%

Dimensão Organizacional: 30%

9. A dispensa a que se refere o número anterior, carece de requerimento fundamentado a apresentar pelo docente e parecer do Conselho Técnico-Científico, cabendo a decisão final ao Presidente do IPV.

10. Para os casos abrangidos pelo n.º 8 do presente artigo, e no caso do período de dispensa ter duração inferior ao período de avaliação, a classificação final será obtida com base na classificação obtida em cada perfil ponderada pelo tempo correspondente.

11. Exclusivamente para os docentes que se encontrarem em regime de tempo parcial ou integral sem exclusividade, a experiência profissional obtida fora do meio académico durante o período de avaliação poderá ser valorizada.

12. Para efeito do número anterior a dimensão pedagógica terá sempre uma ponderação mínima de 60%, sendo que os critérios de valorização da componente experiência profissional, serão definidos caso a caso pelo Conselho Técnico-Científico.

13. O conjunto de actividades a avaliar em cada dimensão, critérios de valorização e respectivas ponderações, são as que constam Guião da Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente do IPV (anexo).

14. Tendo em conta o princípio da ponderação das diversas vertentes segundo a ocupação efectiva, consagrado na redacção da alínea b) do nº 2 do Artigo 35º- A do ECPDESP dada pela Lei 7/2010, de 13 de Maio, o docente terá sempre o direito de, findo o período, requerer outra ponderação para os itens a considerar na avaliação.

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-C do ECPDESP.
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 dirigentes

1. O exercício de funções dirigentes em órgãos do Instituto e das suas unidades orgânicas é sempre considerado para efeitos de avaliação de desempenho.
2. Aos Presidentes e Vice-Presidentes do Instituto e Unidades Orgânicas e ao Provedor do Estudante, com pelo menos 6 meses no exercício das funções, serão atribuídos 0.5 pontos por cada trimestre completo.
3. Sem prejuízo do disposto no número anterior, os dirigentes podem requerer a avaliação do desempenho nos termos do art. 4.º do presente regulamento, sendo neste caso dispensados de avaliação na dimensão organizacional e atribuída a pontuação máxima (100 pontos) nesta dimensão.
4. O disposto nos números anteriores pode ser aplicável a outros docentes que, embora não desempenhando funções dirigentes, tenham sido designados, internamente, para o exercício de outras funções total ou parcialmente incompatíveis com a actividade docente regular.
5. Compete ao Presidente do IPV a decisão prevista no número anterior, mediante requerimento fundamentado do docente.
6. Os membros das mesas dos Conselhos Técnico-Científicos e Pedagógico, os Directores de Departamento e os Directores/Coordenadores de cursos conferentes de grau, durante os períodos de exercício das funções, são dispensados de avaliação na dimensão organizacional, sendo-lhe atribuída nesta dimensão a pontuação máxima prevista (100 pontos).

Sugerimos a supressão deste artigo, atendendo a que o nº 2 do Artigo 35º-A do ECPDESP consagra por um lado a avaliação de todas as componentes da actividade, incluindo as de gestão, e por outro lado, obriga à diferenciação de desempenhos.

Artigo 7.º

Intervenientes do Processo de Avaliação

Intervêm no processo de avaliação de desempenho:

- a) O Avaliado;

- b) O(s) Relator(es);
- c) O Conselho Técnico-Científico;
- d) O Presidente do IPV.

Artigo 8.º

O Avaliado

1. O docente tem direito à avaliação do seu desempenho, que é considerada para o seu desenvolvimento profissional.
2. O docente tem direito a que lhe sejam garantidos os meios e as condições necessárias ao seu desempenho.
3. É da responsabilidade do docente proceder à sua auto-avaliação e à elaboração do respectivo relatório de actividades, no qual deve incluir todos os elementos necessários à validação.
4. A avaliação está sujeita a audiência prévia, nos termos do artigo 16º, **devendo a audiência ter lugar, na parte relativa à validade dos resultados dos inquéritos pedagógicos e à adequação da sua consideração para efeitos de avaliação de desempenho ter lugar logo que efectuado o respectivo apuramento, subindo imediatamente ao Conselho Pedagógico para parecer, nos termos da alínea h) do nº 2 do Artigo 35º- A do ECPDESP as respostas dos interessados que ponham em causa a utilização dos resultados para efeitos da avaliação.**
5. Do acto de homologação cabe reclamação e impugnação contenciosa nos termos dos artigos 17º e 18º.
6. As falsas declarações são punidas nos termos legais.

Artigo 9.º

O Relator

1. O Relator é nomeado pelo Conselho Técnico-Científico da Unidade Orgânica, de entre os seus membros.

2. Em situações específicas poderão ser designados como Relatores docentes externos do Conselho Técnico-Científico.
3. A nomeação prevista nos números anteriores obedece sempre às regras previstas no regulamento de precedência entre os docentes do IPV.
4. No caso dos assistentes contratados a tempo parcial o Relator será obrigatoriamente o professor designado nos termos da alínea a) do nº. 7 do artigo 8º do ECPDESP.
5. No caso dos professores convidados a tempo parcial serão obrigatoriamente designados dois Relatores de entre os professores da área científica onde o docente se insere.
6. Compete ao Relator proceder à verificação/confirmação da auto-avaliação e ao preenchimento da respectiva ficha de avaliação do docente.
7. Para efeitos do número anterior cabe ao Relator verificar a conformidade entre as classificações parcelares que constam na ficha de auto-avaliação e a documentação de suporte constante no respectivo relatório.
8. Só podem ser consideradas as actividades ou funções que tenham suporte documental no respectivo relatório.

Artigo 10.º

O Conselho Técnico-Científico

1. A nomeação dos relatores é feita pelo Conselho Técnico-Científico sob proposta dos Responsáveis dos Departamentos ou Áreas Científicas.
2. Compete ao Conselho Técnico-Científico:
 - a) Conduzir o processo de avaliação do pessoal docente da respectiva Unidade Orgânica;
 - b) Contratualizar com o docente o perfil de desempenho, em cada período de avaliação;
 - c) Fixar a data limite para a recepção da ficha de avaliação;
 - d) Validar as fichas de avaliação;

- e) Elaborar a listagem provisória das classificações e notificar individualmente e por escrito, os avaliados, para efeitos de audiência prévia;
- f) Proceder ao envio ao Presidente do IPV dos resultados do processo de avaliação (classificações definitivas), para homologação;
- g) Estabelecer a calendarização do processo.

Artigo 11.º

O Presidente do IPV

Compete ao Presidente do IPV:

- a) Garantir a adequação do sistema de avaliação às realidades específicas do serviço de cada Unidade Orgânica;
- b) Controlar o processo de avaliação de acordo com os princípios e regras definidos na lei e no presente regulamento;
- c) Assegurar um justo equilíbrio da distribuição dos resultados da avaliação do desempenho dos docentes em cada Unidade Orgânica, em obediência ao princípio da diferenciação do desempenho;
- d) Fixar data limite para a recepção da lista de classificações definitivas;
- e) Homologar as avaliações;
- f) Decidir sobre as reclamações.

Artigo 12.º

Fases do Processo de Avaliação

O processo de avaliação dos docentes compreende as seguintes fases:

- a) Contratualização do perfil de desempenho;
- b) Auto-avaliação/ Relatório de actividades;
- c) Validação da auto-avaliação;
- d) Homologação;
- e) Reclamação.

Artigo 13.º

Contratualização do perfil de desempenho

1. Até ao final do 1º mês do início de cada período de avaliação o avaliado remete ao Conselho Técnico-Científico da Unidade Orgânica, a proposta do perfil de avaliação de desempenho em que pretende centrar a sua actividade de acordo com o estabelecido no artigo 4º do presente regulamento, acompanhado de parecer do respectivo director de departamento.
2. No prazo de 10 dias contados do prazo estabelecido no número anterior o Conselho Técnico-Científico notificará cada avaliado da aceitação ou não da proposta do perfil de desempenho.
3. Nos casos em que o Conselho Técnico-Científico não aceitar a proposta do avaliado, aquando da notificação referida no número anterior, deverá indicar o perfil que entende ser o mais adequado, tendo em conta as actividades que pretende que o avaliado desenvolva.
4. Sempre que os intervenientes no processo de contratualização não cheguem a acordo quanto ao perfil de desempenho, **a decisão será tomada pelo Presidente do IPV, sob parecer da Comissão Paritária prevista na parte final do nº 6 do Artigo 44º-B do ECPDESP, quando haja sido requerida a sua constituição.**
5. As situações previstas no n.º 8 do artigo 4º não dispensam os respectivos docentes do cumprimento do estipulado no n.º1 do presente artigo.
6. Em circunstâncias devidamente justificadas, em qualquer momento e sob proposta do avaliado o perfil de desempenho poderá ser alterado, sendo que o período correspondente a cada perfil não poderá ser inferior a seis meses.

Artigo 14.º

Auto-avaliação e relatório de actividades

1. Até ao último dia do 1.º mês após o final do período de avaliação, o avaliado remeterá ao Conselho Técnico-Científico a ficha de auto-avaliação e respectivo relatório de actividades.
2. Do relatório de actividades devem constar exclusivamente os documentos que permitam a validação das classificações parcelares que constem na ficha de auto-avaliação.

3. Todos documentos que integrem o referido relatório devem ser identificados com o número do item de avaliação que consta do Guião.

Artigo 15.º

Validação da auto-avaliação

1. Para efeitos de verificação/confirmação o Conselho Técnico-Científico remeterá aos Relatores nomeados as fichas de auto-avaliação e respectivos relatórios de actividade.
2. Com base nos documentos constantes do relatório de actividades, cada Relator procede à verificação/confirmação da auto-avaliação e preenche a respectiva ficha de avaliação da qual deve constar a classificação.
3. Em caso de dúvida ou insuficiência das informações prestadas através do relatório de actividades, o Relator tem competência para solicitar, em qualquer momento, aos órgãos executivo, científico e pedagógico, ou ao docente avaliado, os elementos necessários para proceder à verificação/confirmação do resultado.
4. No caso de não serem facultados esses elementos, no prazo de 10 dias úteis, o Relator, para além de informar o avaliado em causa, procede à verificação/confirmação exclusivamente com os elementos disponíveis.
5. No caso da classificação proposta pelo Relator não corresponder à classificação da auto-avaliação, o Relator deverá obrigatoriamente apresentar a respectiva fundamentação.
6. Os relatores remetem ao Conselho Técnico-Científico a ficha de avaliação com a respectiva classificação, a ficha de auto-avaliação e o respectivo relatório de actividades, bem como toda a documentação que ao abrigo do nº 3 do presente artigo tenha sido adicionada ao processo.

Artigo 16.º

Audiência prévia

1. Com base nas classificações das fichas de avaliação, o Conselho Técnico-Científico elabora uma lista provisória com as classificações de todos os docentes avaliados.

2. Para efeitos de audiência prévia, o Conselho Técnico-Científico notifica cada um dos docentes, nos termos da alínea m) do nº 2 do artigo 35º-A do ECPDESP, facultando-lhes a ficha de avaliação com a respectiva classificação.
3. Com base no resultado da audiência prévia, o Conselho Técnico-Científico poderá manter ou alterar a classificação, devendo em qualquer circunstância informar o avaliado e o respectivo Relator da decisão final.
4. O Conselho Técnico-Científico remeterá a listagem das classificações definitivas ao Presidente do IPV para efeitos de homologação.

Artigo 17.º

Homologação

1. A homologação da classificação final da avaliação de desempenho é da competência do Presidente do Instituto.
2. A homologação é comunicada ao Conselho Técnico-Científico e notificada por escrito aos avaliados.
3. Do acto de homologação cabe reclamação e impugnação contenciosa.

Artigo 18.º

Reclamação

1. Após a notificação do acto de homologação da avaliação, o avaliado dispõe de 5 dias para reclamar para o Presidente do IPV.
2. A decisão sobre a reclamação poderá ser baseada/fundamentada em parecer solicitado pelo Presidente do IPV a um perito/professor da área científica/departamento onde se insere o docente.
3. Da decisão sobre a reclamação cabe impugnação contenciosa.

Artigo 19.º

Classificação da avaliação de desempenho

1. A classificação da avaliação de desempenho tem por base a pontuação global estabelecida em função do perfil de desempenho e dos critérios de valorização das actividades referidas no n.º 13 do artigo 4.º sendo expressa em quatro classes de acordo com a seguinte correspondência:
 - a) Excelente, pontuação igual ou superior a 90%;
 - b) Relevante, pontuação entre 75% e 90% exclusive;
 - c) Adequado, pontuação entre 50% e 75% exclusive;

- d) Inadequado, pontuação inferior a 50% exclusive;
- 2. Para efeitos do disposto no ECPDESP, considera-se que um docente obteve avaliação negativa da actividade desenvolvida, quando tenha obtido uma classificação inferior a 50%.

Artigo 20.º

Alteração do Posicionamento Remuneratório

1. Para efeitos de posicionamento remuneratório considera-se que o docente altera a sua posição quando acumula 10 pontos.
2. Para efeitos previstos no número anterior, às classificações mencionadas no artigo nº 19 é atribuída a seguinte pontuação:
 - a) Três pontos por cada ano com classificação Excelente;
 - b) Dois pontos por cada ano com classificação Relevante;
 - c) Um ponto por cada ano com classificação Adequado;
 - d) Zero pontos por cada ano com classificação Inadequado
3. 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.
4. Nos casos em que não seja possível proceder à alteração do posicionamento remuneratório, por não existir disponibilidade financeira, os pontos acumularão para efeitos de seriação.
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.

Artigo 21.º

Entrada em Vigor e Disposições Transitórias

1. O sistema de avaliação previsto no presente regulamento entra em vigor no ano civil de 2012, sem prejuízo da componente pedagógica ser aferida pela actividade desenvolvida em todo o ano lectivo 2011/2012.
2. A avaliação do período de 2004 a 2007 realiza-se globalmente por via administrativa, atribuindo a classificação final de Adequado a todo o pessoal docente, equivalente a 1 ponto por cada ano. Em substituição dos pontos atribuídos, a requerimento do docente, apresentado no prazo de 5 dias úteis após

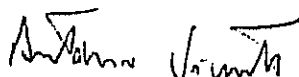
a notificação dos pontos atribuídos, com a respectiva discriminação anual e fundamentação, é realizada avaliação, através de ponderação curricular por aplicação da grelha que consta do Guião de Ponderação Curricular (Anexo).

3. A avaliação de 2008 e 2011 é realizada por ponderação curricular, através da aplicação de uma grelha que consta do Guião de Ponderação Curricular (Anexo), nos prazos e termos que vierem a ser fixados por despacho do Presidente do IPV.
4. No caso de no prazo previsto no número anterior o docente não requerer a avaliação por ponderação curricular ser-lhe-á atribuída a classificação de Adequado.
5. Eventuais dúvidas de aplicação do presente regulamento, serão decididas por despacho do Presidente do IPV, ouvidos, quando considerado necessário, os Conselhos Técnico-Científicos, **sendo o despacho objecto de publicação nos mesmos termos que o presente regulamento.**
6. **A aplicação do Regulamento será avaliada, com vista a revisão, no último ano do primeiro triénio de avaliação.**

Poderemos aprofundar estas sugestões na parte em que suscitem dúvidas da parte de V. Exa., na reunião solicitada.

Com os melhores cumprimentos

A DIRECÇÃO



Professor Doutor António Vicente
Presidente da Direcção