



## **DELIBERAÇÃO CA-16/2010**

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

Considerando:

1. A exigência estipulada no novo Estatuto do Pessoal Docente;
2. O trabalho de harmonização realizado no âmbito do CCISP;
3. A análise da proposta e discussão por parte deste Conselho,

O Conselho Académico, para que possa fazer uso da competência atribuída pelos Estatutos do IPP, designadamente na alínea g) do artigo 29.º, delibera, por unanimidade, emitir parecer favorável ao documento de trabalho que se anexa, sobre o modelo de avaliação do desempenho do pessoal docente do IPP.

O Conselho concordou com a seguinte metodologia sugerida pelo senhor Presidente do Instituto:

- 1) Disponibilizar o documento de trabalho à consulta dos docentes e sindicatos durante o mês de Abril;
- 2) A Comissão Científica deste Conselho, na posse dos contributos obtidos, vai colaborar na elaboração do regulamento e anexos, durante o mês de Maio;
- 3) A proposta de regulamento será sujeita a parecer do Conselho Académico no final de Maio;
- 4) A proposta de regulamento é sujeita a consulta pública, dos docentes e sindicatos, durante 30 dias (Junho);
- 5) A aprovação e publicação do regulamento deverão acontecer em Julho.

Portalegre, 25 de Março de 2010

O Presidente do Conselho Académico,



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

### **1. ENQUADRAMENTO**

O Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de Agosto, que veio alterar e republicar o Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP) vem estabelecer que o pessoal docente está sujeito a um regime de avaliação do desempenho, nos termos de regulamento a aprovar por cada instituição de ensino superior.

Considerando a importância que este regime vai assumir para o pessoal docente do Instituto Politécnico de Portalegre, designadamente no que respeita à avaliação do desempenho do docente e à sua evolução na carreira, nos termos do artigo 35.º-A do ECPDESP impõe-se aprovar um Regulamento que define as regras para a avaliação do desempenho do pessoal docente do IPP.

Assim, considerando o disposto pelo artigo 35.º-A do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de Julho, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de Agosto, artigo 23.º, n.º 1, alínea m) dos Estatutos do Instituto Politécnico de Portalegre, homologados pelo Despacho Normativo n.º 39/2008, de 14 de Agosto, o Instituto quer envolver os seus órgãos e os das Escolas integradas, alargando a intervenção a todos os docentes e às organizações sindicais.

Da reflexão já realizada no âmbito do Conselho Coordenador dos Institutos Superiores Politécnicos e no Conselho Académico do Instituto Politécnico de Portalegre, resulta o presente documento de trabalho que traça as orientações gerais para a definição de um possível Regulamento.

Como já foi referido, este documento é uma base de partida para a reflexão generalizada e não o ponto de chegada. Estamos certos de que os contributos resultantes da consulta pública irão fortalecer o modelo de avaliação, contribuindo para a definição de uma ferramenta de gestão para o futuro da Instituição.



## **2. PRINCÍPIOS GERAIS**

O modelo de avaliação dos docentes que se preconiza para o Instituto Politécnico de Portalegre assenta nos seguintes princípios:

- Instrumento de gestão da Instituição que promove a melhoria da qualidade através da ligação das opções estratégicas das Escolas e do Instituto ao desempenho dos seus docentes.
- Modelo único a todo o IPP com a flexibilidade necessária para acolher especificidades das Unidade Orgânica e das áreas disciplinares.
- O sistema deve ser simples e justo, assegurando uma avaliação correcta dos docentes e evitando que estes se afastem da prestação do serviço que melhor serve os interesses da Instituição.
- Responsabilização do Presidente do IPP pelo processo de avaliação, competindo aos Conselhos Técnico-Científicos das Escolas a sua concretização, envolvendo os outros órgãos, designadamente os Conselhos Pedagógicos.
- O ciclo de avaliação é, em regra, de três anos.
- Os CTC's, no início de cada ciclo de avaliação, estabelecem com cada docente uma negociação que resultará num acordo explícito sobre o programa de actividades a desenvolver, o que servirá de base à avaliação de desempenho a que vai estar sujeito.
- A avaliação comporta uma vertente quantitativa, baseada na auto-avaliação, e uma vertente qualitativa, efectuada por equipas de peritos externos.
- A avaliação incide nas dimensões Técnico-Científica, Pedagógica e Organizacional, sendo esta realizada de forma autónoma, permitindo acolher a flexibilidade pretendida e introduzir perfis que convirjam nos interesses das Escolas e dos docentes.
- Na avaliação quantitativa, cada dimensão é avaliada através de um conjunto de indicadores de desempenho, devidamente descritos e valorados numa grelha.



- São fixados requisitos mínimos para a obtenção de cada nível de classificação.
- O modelo acolhe a diferenciação das categorias dos docentes.
- Aos docentes em funções nos órgãos de gestão da Instituição, e em comissão de serviço, porque não podem desenvolver uma actividade docente regular, é atribuído um ponto por cada semestre.<sup>1</sup>
- O modelo de avaliação agora definido será objecto de apreciação dentro de um período de cinco anos, sendo introduzidas as alterações que se vierem a aprovar no início do terceiro ciclo de avaliação.

### **3. FINS E ÂMBITO**

As presentes orientações definem as linhas gerais a que devem obedecer os sistemas 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), respectivamente.

Aplica-se a todos os docentes em regime de tempo integral que prestam serviço docente nas unidades orgânicas do Instituto Politécnico de Portalegre (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.

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.

O pessoal docente contratado em regime de tempo parcial é avaliado mediante relatório fundamentado subscrito por, pelo menos, dois professores da respectiva área científica ou afim, sendo um deles, obrigatoriamente, o coordenador da área científica (ou regente da Unidade Curricular) onde o docente se insere.

---

<sup>1</sup> Opção seguida pela maioria das Instituições ou a adopção da avaliação qualitativa.



#### **4. PERIODICIDADE DA AVALIAÇÃO**

A avaliação tem um carácter regular e realizar-se-á, pelo menos, de três em três anos.

Para efeitos do disposto nº 1 do art.º 10.º-B do ECPDESP (nomeação dos professores adjuntos por tempo indeterminado) e das alíneas b) do nº 3, alínea b) do nº 4 do art.º 6º, da alínea b) do nº 6; da alínea b) do nº 7 do art.º 7º, todos do DL 207/2009 de 31 de Agosto (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.

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.

A classificação anual de cada um dos anos avaliados é aquela que resulta do ciclo de avaliação.

No desempenho docente, a avaliação corresponde ao desempenho de um ano civil, podendo contudo os *items* objecto de avaliação relacionados com o ano lectivo, serem indexados ao ano lectivo em vigor no dia 1 de Janeiro de cada ano.

#### **5. OBJECTO DA AVALIAÇÃO**

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.

As actividades a que se refere o número anterior são agrupadas em 3 dimensões: Técnico-Científica, Pedagógica e Organizacional.



Em cada uma das dimensões, a avaliação do docente é feita através de indicadores de desempenho, independentes uns dos outros, sob a forma de pontuação. A grelha com os indicadores de desempenho e pontuações aplica-se ao universo do IPP.

Cada Escola, e por área disciplinar, para fazerem reflectir as suas opções estratégicas, podem associar a cada indicador de desempenho, e respectiva pontuação, um factor de ponderação. Este factor pode variar entre 0,5 e 1,5 e em cada ciclo de avaliação, sendo que a média por dimensão corresponde à unidade. O factor permite valorar os indicadores de desempenho de forma diferente para cada área disciplinar e para o momento de desenvolvimento da área e da Escola.

Da aplicação desta grelha resulta a avaliação quantitativa em cada dimensão, sendo essencialmente uma auto-avaliação do docente que será validada pela equipa de avaliação nomeada pelo CTC.

Fazem parte deste modelo uma grelha de avaliação, um guião de avaliação e uma minuta de Relatório de Actividades do docente.

Sobre a avaliação quantitativa de cada dimensão será aplicado um factor de ponderação, que varia entre 0,8 e 1,2, resultante da avaliação qualitativa realizada por uma equipa de peritos externos.

A equipa de peritos externos, para realizar a avaliação qualitativa de cada dimensão, vai basear-se no Relatório de Actividades do docente e demais elementos que pode recolher junto dos órgãos da Escola. Esta componente da avaliação pretende superar alguns aspectos que a avaliação quantitativa, através dos indicadores de desempenho, não relevou.

Para cada nível de classificação, e por categoria dos docentes, são definidas pontuações mínimas, podendo ser alteradas em cada ciclo de avaliação, permitindo a cada Escola e para cada área disciplinar, também aqui, traduzir as opções estratégicas que pretende implementar.

A pontuação mínima por dimensão deve corresponder à actividade mínima do docente que o conduz à classificação de bom, exige a polivalência do docente e, simultaneamente, admite o seu desenvolvimento através da sua melhor aptidão.



Isto significa que cada docente pode desenvolver a sua actividade orientando-a para a dimensão ou dimensões em que se sente mais apto, desde que respeite os requisitos mínimos nas restantes, abrindo-se espaço para o surgimento de vários perfis igualmente relevados.

Com o modelo enunciado, a comparação da avaliação dos docentes só pode ser feita dentro de cada área disciplinar, onde os factores associados aos indicadores de desempenho e a pontuação mínima por dimensão são homogéneos.

## **6. CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Em primeiro lugar é realizada a avaliação quantitativa, apurando-se a pontuação de cada dimensão. De seguida promove-se a avaliação qualitativa, aplicando-se o factor de ponderação à pontuação obtida em cada dimensão. Finalmente, a classificação final resulta do somatório da pontuação, correspondendo a uma das classes.

Esta classificação final da avaliação de desempenho, que resulta da avaliação quantitativa e qualitativa de cada dimensão, será expressa em quatro classes de acordo com a seguinte correspondência:

- a) Excelente, pontuação igual ou superior a X pontos;
- b) Muito Bom, pontuação igual ou superior a Y e inferior a X pontos;
- c) Bom, pontuação igual ou superior a Z e inferior a Y pontos;
- d) Não satisfaz, pontuação inferior a Z pontos.

Para efeitos do disposto no ECPDESP, considera-se que um docente obteve avaliação negativa da actividade desenvolvida, quando tenha obtido uma classificação Não satisfaz.



Os CTC's fixam pontuação mínima para cada dimensão. Quando a mesma não é alcançada, em alguma das dimensões, a classificação final a atribuir corresponde ao nível imediatamente inferior aquele que obteria com a pontuação total alcançada.

## **7. EXERCÍCIO DE FUNÇÕES EM ÓRGÃOS DE GESTÃO**

O exercício de funções em órgãos de gestão do Instituto Politécnico de Portalegre e das suas Unidades Orgânicas é sempre considerado para efeitos de avaliação de desempenho.

Considerando que os titulares dos órgãos de gestão do Instituto e das Escolas, em dedicação exclusiva, estão dispensados da actividade de docência e não dispõem de condições para desenvolverem uma actividade regular no desenvolvimento técnico-científico, torna difícil aplicar o sistema de avaliação, tal como está definido.

Também não é correcto prejudicar aqueles que, transitoriamente, se dedicam às tarefas de gestão da Instituição.

Assim, o pessoal dirigente do IPP e das suas Unidades Orgânicas, em regime de comissão extraordinária de serviço e em regime de exclusividade com pelo menos 6 meses no exercício das funções, ficam sujeitos a um processo simplificado de avaliação, atribuindo-se, apenas, 1 ponto por cada semestre.<sup>2</sup>

Esta avaliação é global e resulta numa classificação final, traduzida num dos quatro níveis definidos (excelente, muito bom, bom, não satisfaz).

---

<sup>2</sup> Opção da generalidade das instituições de ensino superior pela dificuldade em encontrar um sistema razoável para tal especificidade, não colhendo completamente o agrado de nenhuma das partes, inclusive dos próprios dirigentes que, desta forma, ficam impedidos de alcançar a classificação máxima. A alternativa consiste na adopção da avaliação qualitativa, através de uma equipa de peritos externos. Esta possibilidade levanta muitas dificuldades na sua aplicação. Repare-se que uma parte desses dirigentes foi eleita.





Este procedimento 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.

Compete ao Presidente do IPP a decisão prevista no número anterior, mediante proposta fundamentada dos Conselhos Técnico-Científicos (CTC) das Escolas.

## **8. AVALIADORES**

O processo de avaliação é realizado pelos CTC das Escolas, cabendo a supervisão e homologação ao Presidente do Instituto.

Para a avaliação quantitativa os CTC poderão socorrer-se dos meios mais adequados ao cumprimento deste processo, envolvendo para o efeito os Conselhos Pedagógicos.

Para a avaliação qualitativa o Presidente do IPP, sob proposta dos CTC's, designa peritos externos por área científica.

Compete ao Presidente do IPP estabelecer a calendarização do processo.

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 CTCs das escolas (1 por escola).

## **9. METODOLOGIA DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO**

A metodologia sugerida pretende que a avaliação do desempenho dos docentes seja um instrumento de gestão da Escola, ligando a componente estratégica à operacional, orientada para os resultados e estabelecendo a diferenciação do mérito.



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.

De seguida, 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.

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.

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.

Os restantes órgãos da Escola e os docentes avaliados têm o dever de cooperarem com o CTC, em caso de dúvida ou insuficiência das informações prestadas através do Relatório de Actividades, através do fornecimento dos elementos necessários à avaliação final.

No caso de não serem facultados esses elementos, no prazo legal de 5 (cinco) dias úteis, 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.

O CTC constitui as equipas de peritos externos para realizarem a avaliação qualitativa de cada docente, facultando para o efeito todos os elementos de base à avaliação quantitativa, bem outros que considere relevantes para a melhor apreciação do desempenho dos docentes.

Nos termos da alínea m) do artigo 35º-A do ECPDESP, efectuada a avaliação quantitativa e qualitativa do docente, o CTC facultará ao docente avaliado o projecto de Ficha de Avaliação com a classificação discriminada, para efeitos de audiência prévia.

Com base no resultado da audiência prévia, o CTC poderá manter ou alterar a classificação provisória.

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.

Da classificação provisória cabe reclamação para o CTC, a apresentar no prazo máximo de 5 dias úteis.

Verificando-se diferenças pontuais na classificação provisória na sequência da reclamação, vigorará a maior delas.

Terminado o período de reclamações, o CTC remeterá a listagem de classificações ao Presidente para efeitos de homologação.

Das classificações constantes da listagem do CTC, cabe recurso para o Presidente do Instituto, o qual auscultará obrigatoriamente a Comissão Paritária.

Da listagem final homologada pelo Presidente do Instituto, após decisão sobre os recursos, cabe impugnação judicial, nos termos gerais.

## **10. ALTERAÇÃO DO POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO**

Para efeitos de posicionamento remuneratório considera-se que o docente muda de posição quando acumula 10 pontos, sujeito a disponibilidade orçamental.

Para estes efeitos, de posicionamento, às classificações finais são atribuídas as seguintes pontuações:

- a) Excelente: 3
- b) Muito Bom: 2
- c) Bom: 1
- d) Não satisfaz: -1

A alteração do posicionamento remuneratório tem efeitos retroactivos ao 1º dia do ano seguinte ao qual foi alcançada a pontuação mínima necessária (10 pontos).



Sempre que por aplicação do disposto no artigo 35º do ECPDESP não for possível proceder à alteração do posicionamento remuneratório, os pontos acumularão para efeitos de seriação.

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.

## **11. DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS**

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

A avaliação do período de 2004 a 2007 realiza-se globalmente por via administrativa, atribuindo a classificação final de Bom a todo o pessoal docente, equivalente a 1 ponto por cada ano.

A avaliação de 2008 e 2009 é realizada por ponderação curricular, através da aplicação de uma grelha de avaliação curricular simplificada (ou avaliação qualitativa), nos prazos que vierem a ser fixados por despacho do Presidente do IPP, sob proposta dos CTC's.

Os docentes que, mediante requerimento a dirigir ao respectivo CTC, venham a solicitar uma avaliação extraordinária do período 2004-2007, serão avaliados curricularmente, sendo que neste caso, a avaliação será efectuada para todo o período 2004-2009, por aplicação de uma grelha específica para o efeito (ou avaliação qualitativa).

A progressão no posicionamento remuneratório após a avaliação relativa aos anos 2004 a 2009 produz efeitos a 1 de Janeiro de 2010 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.



Os docentes que, tendo obtido uma pontuação igual ou superior a 10 pontos, mas não verificando o disposto na alínea b) do número anterior, transitarão de posicionamento remuneratório no 1º dia do ano civil seguinte aquele em que completarem os 3 anos no escalão actual.

O modelo de avaliação agora definido será objecto de apreciação durante o segundo ciclo de avaliação, sendo introduzidas as alterações que se vierem a aprovar no início do terceiro ciclo de avaliação.