

**Proposta de Alteração de  
Regulamento  
- Avaliação do  
Desempenho do Pessoal  
Docente**

**POLITÉCNICO  
DE COIMBRA**

INSTITUTO POLITÉCNICO DE COIMBRA

Despacho n.º / Regulamento n.º

Face ao disposto no artigo 29º-A do Decreto-Lei nº 185/81, de 1 de julho, alterado e republicado pelo Decreto-Lei nº 207/2009, de 31 de agosto, alterado pela Lei nº 7/2010, de 13 de maio - Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP), cabe a cada Instituição aprovar os regulamentos necessários à execução do Estatuto;

O Regulamento de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente do Instituto Politécnico de Coimbra (IPC) foi aprovado pelo Despacho nº 9209/2010, de 8 de abril, publicado no Diário da República, 2ª série, nº 104, de 28 de maio;

Após a ponderação dos resultados dos anos anteriores, verifica-se a necessidade de proceder à revisão do modelo e dos critérios de avaliação de desempenho dos docentes do IPC.

Assim:

Ouvidos os Conselhos Técnico-Científicos das Unidades Orgânicas de Ensino e o Senado do IPC;

Promovida a consulta pública do presente regulamento, de acordo com o previsto no nº 3 do artigo 110º da Lei nº 62/2007, de 10 de setembro, que estabelece o Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES) e no artigo 101º do Código do Procedimento Administrativo;

Ouvidas as organizações sindicais, em cumprimento do estipulado no nº 1 do artigo 35º-A do ECPDESP;

Nos termos do artigo 92º, nº 1, alínea o) do RJIES e da alínea n) do nº 1 do artigo 35º dos Estatutos do IPC,.....:

### **Artigo 1.º**

#### **Objeto**

O presente regulamento define as linhas gerais do processo de avaliação do desempenho do pessoal docente a que se refere o Artigo 35.º-A do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP).

### **Artigo 2.º**

#### **Âmbito**

O presente regulamento aplica-se a todos os docentes vinculados contratualmente ao IPC, seja qual for o vínculo, categoria ou função que exerçam.

### **Artigo 3º**

#### **Princípios**

1.— A avaliação de desempenho do pessoal docente do IPC subordina-se aos seguintes princípios gerais fixados no nº 2 do artigo 35º-A do ECPDESP:

- a) Orientação visando a melhoria da qualidade do desempenho dos docentes;
- b) Consideração de todas as vertentes das atividades dos docentes enunciadas no artigo 2º-A do ECPDESP, na medida em que elas lhe tenham, em conformidade com a lei e o Estatuto, estando afetas no período a que se refere a avaliação;
- c) Consideração da especificidade de cada área disciplinar;
- d) Consideração dos processos de formação 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 docente e a sua avaliação;
- f) Responsabilização pelo processo de avaliação do dirigente máximo da instituição;
- g) Realização da avaliação pelos Conselhos Técnico-Científicos das UOE, através dos meios considerados mais adequados, podendo recorrer à colaboração de peritos externos;
- h) Participação dos Conselhos Pedagógicos das UOE;
- i) Realização periódica, pelo menos de dois em dois 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;
- k) Homologação dos resultados da avaliação do desempenho assegurando um justo equilíbrio da distribuição desses resultados, em obediência ao princípio da diferenciação de desempenho;
- l) Audiência dos interessados;
- m) Possibilidade dos interessados impugnarem judicialmente o ato de homologação e a decisão sobre a reclamação;
- n) Aplicação do regime de garantias de imparcialidade previsto nos artigos 69º a 76º do Código de Procedimento Administrativo e consagrado no atual ECPDESP para os concursos.

2.— A avaliação de desempenho do pessoal docente do IPC subordina-se ainda aos seguintes princípios:

- a) Orientação das atividades dos docentes no sentido da prossecução das metas definidas no plano de desenvolvimento da instituição;
- b) Valorização de todas as funções que são da competência do pessoal docente, conforme artigo 2º-A do ECPDESP;

- c) Definição de perfis de desempenho adequados à função docente e aos objetivos a prosseguir pelo IPC/Unidade Orgânica;
- d) Relevância da atividade pedagógica inerente à atividade docente;
- e) Desempenho predominante pelos docentes das atividades para que se encontram mais motivados, condicionados aos objetivos definidos para a Unidade Orgânica/instituição e sem prejuízo do estipulado na alínea a).

#### **Artigo 4.º**

##### **Periodicidade**

- 1.— A periodicidade da avaliação de desempenho dos docentes tem um carácter regular e realiza-se de dois em dois anos.
- 2.- A avaliação de desempenho dos docentes reporta-se ao desempenho relativo aos dois anos civis completos imediatamente anteriores àquele em que é efetuada.
- 3.- A classificação anual de cada um dos anos avaliados é a que resulta do ciclo de avaliação.
- 4.- O processo de avaliação do desempenho dos docentes decorre nos meses de janeiro a junho do ano imediatamente seguinte ao biénio em avaliação.
- 5.- Na avaliação da dimensão pedagógica do desempenho, em particular no que se refere às atividades relacionadas com a experiência profissional e dedicação à docência e aos inquéritos aos alunos sobre a atividade docente, os resultados da avaliação de cada ano letivo serão integralmente considerados na avaliação do ano civil em que o respetivo ano letivo se conclua. Os restantes itens serão avaliados tendo como referência o ano civil.
- 6.- Os docentes podem requerer à Secção Autónoma de Avaliação da UOE, uma avaliação extraordinária para efeitos relevantes na sua situação profissional, designadamente com vista a progressão na carreira, apresentação a concurso, aposentação, ou a transição para outra instituição ou organismo, exceto se tiver sido avaliado há menos de um ano, caso em que, para os efeitos mencionados, releva a última classificação obtida.
- 7.- Para os docentes cuja relação jurídica de emprego tenha durado menos de um ano, o desempenho relativo a este tempo é objeto de avaliação conjunta com a do período seguinte.
- 8.- Os docentes com funções de gestão, que durante o biénio vejam alteradas as suas funções ou que passem a exercer funções de gestão, podem solicitar à Secção Autónoma de Avaliação da UOE, uma avaliação específica, no âmbito da qual são somados os resultados dos dois perfis, tendo como referência a pontuação máxima em cada um deles, obtida pela ponderação do tempo de exercício em relação a 24 meses.

**Artigo 5.º**

**Efeitos**

- 1.— A avaliação de desempenho positiva é uma das condições que deve ser satisfeita para a contratação de professores adjuntos por tempo indeterminado, assim como para a renovação dos contratos a termo certo dos docentes não integrados na carreira.
- 2.— A avaliação de desempenho tem ainda efeitos na alteração de posicionamento remuneratório na categoria do docente, desde que possua vínculo por tempo indeterminado.
- 3.— No caso de avaliação de desempenho negativa durante seis anos consecutivos é aplicável o regime fixado na lei para o efeito.

**Artigo 6.º**

**Avaliação de docentes com funções dirigentes**

- 1.- O exercício de funções em órgãos dirigentes do IPC e das UOE é sempre considerado para efeitos de avaliação de desempenho.
- 2.- Aos Presidentes e Vice-Presidentes do IPC ou das UOE e Diretor e Subdiretor da Unidade Orgânica de Investigação, Administrador do IPC e Administrador dos SAS, será considerada apenas a componente organizacional, denominando-se **Perfil Dir**, sem prejuízo de poderem requerer que seja também efetuada a avaliação das dimensões pedagógica e técnica- científica, com um nível de 30% no somatório das duas componentes (Perfil Dir1), ou de 20% numa das cada componentes, pedagógica ou técnico-científica (Perfil Dir2 e Perfil Dir3), através da ponderação seguinte:.

**Perfil Dir** – 0%TC + 0%P + 100%O

**Perfil Dir1** – 15%TC + 15%P + 70%O

**Perfil Dir2** – 0%TC + 20%P + 80%O

**Perfil Dir3** – 20%TC + 0%P + 80%O

- 3.- Os Pró-presidentes ou docentes afetos a cargos de gestão por nomeação do Presidente do IPC, poderão ser avaliados apenas na componente organizacional, se a afetação à função for superior a 50% do tempo.
- 4.- O disposto no nº2 do presente artigo é aplicável mediante requerimento ao Presidente do Conselho Coordenador de Avaliação de Desempenho do Pessoal Docente (CCADPD) do IPC, a outros docentes que, embora não desempenhando funções dirigentes, tenham sido internamente nomeados ou destacados para o exercício de outras funções total ou parcialmente incompatíveis

com a atividade docente e ou científica regular, assim como aos docentes em desempenho efetivo de funções nas situações referidas no artigo 41.º do ECPDESP na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de agosto, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 7/2010, de 13 de maio.

5.- Os docentes que usufruam de dispensa especial de serviço podem optar pelo arrastamento da última avaliação, durante o período correspondente à dispensa.

### **Artigo 7.º**

#### **Perfis de Desempenho**

1.— A avaliação do desempenho dos docentes que prestam serviço no IPC é realizada tendo em consideração o desempenho das atividades enunciadas no artigo 2º-A do ECPDESP, agrupadas em três componentes:

Pedagógica (P) – inclui a atividade letiva, o acompanhamento e orientação de estudantes, os resultados dos inquéritos de avaliação pedagógica, produção de materiais pedagógicos, coordenação e participação em projetos de inovação e pedagogia relevantes para a atividade de ensino;

Técnico-Científica (TC) – inclui a realização de atividades de investigação, de criação cultural e artística, de desenvolvimento experimental, de reconhecimento e de reforço dos meios laboratoriais e tecnológicos, de divulgação tecnológica e científica, e de prestações de serviços ou transferência de conhecimento contratualizadas com o IPC ou as suas UOE;

Organizacional (O) - inclui a participação em tarefas de extensão, de divulgação científica e tecnológica, de valorização económica e social do conhecimento, o exercício de funções de gestão nos Serviços Centrais do IPC e nos órgãos de gestão das suas unidades orgânicas de ensino, eletivas ou por designação e ainda a participação em tarefas distribuídas pelos órgãos de gestão que se incluam no âmbito da atividade do docente do ensino superior politécnico.

2.- Com base nas componentes referidas no número anterior, define-se para os docentes em regime de tempo integral um perfil de desempenho denominando perfil comum que permite que façam a gestão da concentração ou dispersão das atividades pelas diferentes componentes.

3.- No **Perfil Comum**, as ponderações a atribuir a cada uma das componentes referidas no número anterior, por regra, são definidas com um valor de 60 % para a componente de maior classificação, um valor de 30% para a componente de classificação imediatamente inferior, e um valor de 10 % para a componente de classificação inferior, sendo calculadas automaticamente no sentido mais favorável ao avaliado.

4.— As ponderações das três componentes referidas no n.º 1, do presente artigo terão que somar 100 %.

5.— A avaliação do desempenho dos docentes contratados a tempo parcial far-se-á, sem prejuízo de poderem requerer dispensa de uma das atividades TC (Perfil TP1) e O (Perfil TP2) com o peso correspondente a ser acrescido à outra, através da ponderação seguinte:

**Perfil TP** – 10%TC + 80%P + 10%O

**Perfil TP1** – 0%TC + 80%P + 20%O

**Perfil TP2** – 20%TC + 80%P + 0%O

6.- Sempre que um docente, com vista à obtenção de um grau académico ou para realizar um projeto de investigação, ou prestação de outras atividades, seja dispensado totalmente, pelo órgão competente, de funções letivas, a ponderação das pontuações poderá ser efetuada mediante a escolha de um dos perfis:

**Perfil Disp1** - 80%TC + 10%P + 10%O

**Perfil Disp2** - 70%TC + 10%P + 20%O

7.- Esta escolha deverá ser objeto de proposta por parte do docente dispensado, carecendo de apreciação e aprovação em Secção Autónoma de Avaliação de Desempenho do Pessoal docente da UOE.

## **Artigo 8.º**

### **Órgãos de Avaliação**

1.— O processo de avaliação de desempenho dos docentes que prestam serviço no IPC é regulado e supervisionado por um Conselho Coordenador de Avaliação de Desempenho do Pessoal Docente (CCADPD), sendo em cada Unidade Orgânica de Ensino conduzido pela respetiva Secção Autónoma de Avaliação de Desempenho do Pessoal Docente (SAADPD), competindo ao CTC a validação das classificações propostas pela SAADPD.

2.— O CCADPD do IPC integra como membros:

- a) O Presidente do IPC, que presidirá;
- b) O Vice-Presidente responsável pela Gestão dos Recursos Humanos;
- c) Os Presidentes das Unidades Orgânicas de Ensino.

3.— Ao CCADPD compete:

- a) Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica deste regulamento ao pessoal docente a prestar serviço nas Unidades Orgânicas de Ensino;
- b) Fixar, antes de cada período de avaliação, uma orientação visando assegurar um justo equilíbrio da distribuição dos resultados finais em cada UOE, em obediência ao princípio da

diferenciação de desempenho;

- c) Fixar, em intervalos mais estreitos, as percentagens das diferentes componentes do perfil comum, e definir os seus intervalos de distribuição;
- d) Pronunciar-se, anualmente, sobre as práticas de Avaliação de Desempenho do Pessoal Docente das Unidades Orgânicas de Ensino;
- e) Promover a divulgação de boas práticas no domínio da avaliação de desempenho;
- f) Estabelecer a calendarização do processo.

4.— Em cada Unidade Orgânica de Ensino a SAADPD é presidida pelo Presidente da UOE e integra os Presidentes de todos os órgãos de gestão e membros a designar pelo CTC em número não superior a oito, devendo estes ser designados de entre docentes com responsabilidades na coordenação dos cursos, departamentos, comissões científicas ou de outras estruturas internas da UOE em que os docentes participem.

5.— À SAADPD compete:

- a) Conduzir o processo de avaliação do pessoal docente da UOE, subordinada às orientações do CCADPD do IPC;
- b) Apresentar sugestões e fornecer esclarecimentos sobre o preenchimento da ficha de autoavaliação, relatório sucinto de atividades e comprovativos apresentados;
- c) Assegurar, quando aplicável, o equilíbrio da distribuição dos resultados finais em cada UOE, com observância da orientação aprovada pelo CCADPD do IPC quanto ao princípio da diferenciação de desempenho.

### **Artigo 9.º**

#### **Competências do Presidente do IPC**

Compete ao Presidente do IPC presidir ao CCAPD, fixar as grelhas de pontuação, bem como proceder à homologação das classificações finais.

### **Artigo 10.º**

#### **Regulação**

1.— Com a finalidade de acautelar uma distribuição de perfis de desempenho em consonância com os objetivos definidos no plano de desenvolvimento da instituição, o Conselho Coordenador da Avaliação de Desempenho do Pessoal Docente pode fixar, antes de cada período de avaliação e para o perfil comum, as percentagens a considerar nas três componentes, de acordo com a alínea c) do número 3 do artigo 8º, que deverá ser observado em cada uma das unidades orgânicas de ensino, consoante os cursos ministrados e especificidades das áreas disciplinares, mediante proposta das SAADPD.



2.— Antes de cada período de avaliação, o CCADPD do IPC pode fixar uma orientação visando assegurar um justo equilíbrio da distribuição dos resultados finais em cada UOE, em obediência ao princípio da diferenciação de desempenho.

### **Artigo 11.º**

#### **Metodologia do Processo**

1.— O processo de avaliação inicia-se com a afixação do cronograma de avaliação e orientações emitidas pelo CCADPD do IPC.

2.— A avaliação tem por base a grelha de autoavaliação e o relatório sucinto das atividades (incluído na grelha) desenvolvidas pelo docente no biénio, de avaliação de desempenho, entregue ao Presidente da UOE e definido pelo CCADPD.

2.— Os docentes devem utilizar a grelha de autoavaliação disponível em aplicação informática, que incluirá campo para a introdução de relatório sucinto de atividades, anexando a avaliação de processos conducentes à obtenção de graus e títulos académicos no período em avaliação, os relatórios produzidos no mesmo período no âmbito das suas obrigações e outros elementos justificativos/comprobativos que relevem para resultados obtidos no decorrer do referido período.

3.— A SAADPD terá acesso aos resultados dos inquéritos à qualidade da lecionação ministrada nas unidades curriculares, validados pelo Conselho Pedagógico de cada UOE, fazendo-os repercutir na pontuação da Componente Pedagógica, nos termos da grelha de avaliação. Para este efeito serão considerados como válidos os inquéritos dos alunos que frequentaram pelo menos 50% das aulas ministradas, desde que a percentagem de respondentes seja superior a 30% do número de alunos inscritos.

4. – Caso não haja resultados associados ao desempenho de um docente relativamente a uma determinada UC, deverão os mesmos ser considerados iguais à média dos inquéritos do docente nas restantes UC. Para docentes sem o número de inquéritos necessários de acordo com nº3 do presente artigo, o valor desta avaliação será redistribuído na componente pedagógica.

4.— A SAADPD da UOE procederá à distribuição dos relatórios pelos seus membros, aos quais compete, com base nos elementos disponíveis nos relatórios e noutros elementos que se revelem necessários, validar a grelha de autoavaliação convertendo-a em Ficha de Avaliação do Docente (FAD).

5.— Com base na FAD de cada docente, a SAADPD decidirá da pontuação a propor, com fundamentação a constar como anexo à ata.

6.— Após a audiência prévia dos interessados, com a duração de 10 dias úteis, as propostas de resultados são submetidas a validação pelo CTC, cabendo ao Presidente da SAADPD informar cada docente da proposta da sua avaliação, no final do prazo de cinco dias úteis.

7.- O prazo para reclamação do ato de validação é de cinco dias úteis a contar da data do seu conhecimento.

8.- Após decisão das reclamações pelo CTC, o Presidente da SAADPD remete a proposta das classificações finais de avaliação de desempenho ao Presidente do IPC, para homologação.

### **Artigo 12.º**

#### **Cooperação**

O Presidente da SAADPD poderá solicitar, em qualquer momento, ao conselho técnico-científico e ao conselho pedagógico, assim como aos órgãos internos das UOE, UOI e dos SC do IPC, os elementos que entenda por necessários para a avaliação final.

### **Artigo 13.º**

#### **Critérios**

1.— A pontuação relativa às componentes técnico-científica, pedagógica e organizacional é atribuída tendo em conta a grelha de autoavaliação/avaliação anexa ao presente regulamento.

2.— A pontuação final da componente pedagógica deve ter em conta os resultados dos inquéritos aos estudantes sobre a qualidade da lecionação ministrada pelos docentes nas unidades curriculares a seu cargo ou em que colaboraram.

### **Artigo 14.º**

#### **Classificação**

1. — A proposta de classificação final da avaliação de desempenho deverá ser fundamentada nos relatórios de atividades dos docentes, referentes ao período em avaliação e na pontuação obtida na grelha anexa ao Regulamento, sendo expressa em quatro classes de acordo com a seguinte correspondência:

- a) Excelente, pontuação igual ou superior a 90%;
- b) Muito Bom, pontuação entre 70% e 90% exclusive;
- c) Bom, pontuação entre 50% e 70% exclusive;
- d) Negativa, pontuação inferior a 50%.

2. — Da classificação final homologada cabe impugnação judicial.

**Artigo 15.º**

**Avaliação através de Ponderação Curricular**

- 1.- A avaliação por ponderação curricular reveste-se de carácter excecional e traduz-se na avaliação do currículo dos docentes circunscrito ao período em avaliação, nas diversas componentes e de acordo com um determinado conjunto de critérios.
- 2.— A ponderação curricular é solicitada pelo docente, até ao dia trinta e um de janeiro do ano civil imediato ao biénio a que a mesma respeita, em requerimento fundamentado dirigido ao Presidente do IPC, o qual deve ser acompanhado do currículo, da documentação comprovativa do exercício de cargos, funções, obtenção de graus académicos e atividades desenvolvidas no período requerido, bem como de outra documentação que o docente considere relevante para a avaliação.
- 3.— A avaliação através da ponderação curricular realiza-se por aplicação do Procedimento de Avaliação de Desempenho de Docentes por Ponderação Curricular do IPC.

**Artigo 16.º**

**Situações excecionais**

1. — Na falta de prestação das atividades previstas na alínea b) do nº 1 do artigo 3.º durante um tempo superior a um mês, decorrente de situações excecionais, como doença e parentalidade, entre outras, o docente poderá requerer, de forma fundamentada, que no período a que se reporta a avaliação de desempenho a pontuação obtida nas diversas componentes seja corrigida proporcionalmente de forma a ter em conta o impedimento ou que a avaliação seja feita através de ponderação curricular.
2. — Caso o impedimento seja superior a um ano (tendo como referência o biénio) o docente pode ainda requerer que seja relevada a última avaliação atribuída nos termos do presente regulamento.

**Artigo 17.º**

**Disposições Finais**

- 1.— O procedimento deve ficar concluído até 180 (cento e oitenta) dias após o período em avaliação, sendo comunicado os resultados finais ao CTC e ao Presidente da Unidade Orgânica de Ensino.
- 2.— A implementação deste Regulamento será acompanhada pelo Conselho Coordenador de Avaliação do Pessoal Docente do IPC que, no final do primeiro ciclo de aplicação, procederá a uma avaliação.
- 3.— As omissões do Regulamento e dúvidas resultantes da sua aplicação deverão ser apresentadas à CCADPD e dirimidas com base no C.P.A., ECPDESP, Lei nº 66-B/2007, Lei nº 35/2014 nas redações atuais e demais legislação aplicável.

**Artigo 18.º**

**Disposição transitória**

Os inquéritos de avaliação pedagógica do 1º semestre e a distribuição de serviço docente do ano letivo 2019/2020 serão considerados na avaliação de desempenho do ano de 2019 e do biénio 2020/2021.

**Artigo 19.º**

**Entrada em vigor**

O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação em Diário da República, sendo aplicável ao processo de avaliação de desempenho relativo ao biénio 2020/2021.

**Ficha Técnica**

**Título** Regulamento de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente do IPC

**Emissor** Vice-Presidente - José Gaspar; Gabinete de Assessoria Jurídica -Ana Cristina Abreu

**Versão 0.1**

Editado em (março 2020)

©2018, POLITÉCNICO DE COIMBRA

**POLITÉCNICO  
DE COIMBRA**

[www.ipc.pt](http://www.ipc.pt)

[ipc@ipc.pt](mailto:ipc@ipc.pt)

[sigqualidade@ipc.pt](mailto:sigqualidade@ipc.pt)