

PROJETO DE REGULAMENTO DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE VIANA DO CASTELO (IPVC)

O Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de agosto, introduziu profundas alterações ao Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Público (ECPDESP), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de julho, de entre as quais ao nível do regime de avaliação do desempenho dos docentes do ensino superior politécnico, que deve constar de um regulamento a aprovar por cada instituição de ensino superior.

O presente regulamento estabelece o processo de avaliação do desempenho dos docentes do Instituto Politécnico de Viana do Castelo, definindo os mecanismos para a identificação dos seus objetivos do desempenho para cada período de avaliação, explicitando a visão da instituição, nos seus diversos níveis, ao mesmo tempo que traça um quadro de referência claro para a valorização das atividades dos docentes. O presente regulamento estabelece, ainda, as regras para alteração do posicionamento remuneratório dos docentes de acordo com o ECPDESP.

Assim, nos termos do disposto nos artigos 10º e 35º-A do Estatuto de Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de julho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 69/88, de 3 de março, pelo Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de agosto, que o republicou, e pela Lei n.º 7/2010, de 13 de maio, e ainda nos termos da alínea p) do n.º 2 do artigo 30º dos Estatutos do IPVC, cumprida a divulgação do projeto com a respetiva apreciação pública por parte dos interessados, de acordo com o previsto no artigo 110º n.º 3 do RJIES, e consultadas as organizações sindicais representativas, aprovo o Regulamento do Sistema de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente do IPVC.

Artigo 1.º

Objeto

O presente regulamento visa estabelecer as regras da implementação do sistema de avaliação de desempenho da atividade docente e as regras de alteração de posicionamento remuneratório, de acordo com os artigos 35º-A e 35º-C do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 185/81, de 1

Projeto de Regulamento do Sistema de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente do IPVC

de julho, republicado pelo Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de agosto, da redação conferida pela Lei n.º 7/2010, de 13 de maio.

Artigo 2.º

Abreviaturas

O presente regulamento utiliza como abreviaturas:

- a) "CAPD"- Comissão de Avaliação do Pessoal Docente;
- b) "CCA"- Conselho de Coordenação de Avaliação;
- c) "CP" -Conselho de Pedagógico;
- d) "CTC"- Conselho Técnico-Científico;
- e) "IPVC" -Instituto Politécnico de Viana do Castelo; e
- f) "ECPDESP"- Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico.

Artigo 3.º

Âmbito

1 — O presente regulamento aplica-se a todos os docentes em regime de tempo integral que prestam serviço docente nas unidades orgânicas do IPVC, seja qual for a sua categoria, e que, à data do momento de avaliação, tenham pelo menos seis meses de relação jurídica de emprego e de serviço efetivo de funções docentes na instituição.

2 — Para os docentes que, no momento da avaliação, não tenham pelo menos seis meses de relação jurídica de emprego público com o IPVC o desempenho relativo a este período será avaliado conjuntamente com o ciclo de avaliação seguinte.

Projeto de Regulamento do Sistema de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente do IPVC

3 — Quando o ciclo de avaliação não coincida com o tempo de atividade docente desenvolvida, ou seja, quando este seja inferior ou seja superior a 3 anos, no cálculo de avaliação global do docente deverá ser considerada a necessária proporcionalidade entre a duração do efetivo período docência em avaliação e o normal ciclo de avaliação de 3 anos.

4 — O pessoal contratado em regime de tempo parcial que, à data do momento de avaliação, tenha pelo menos seis meses de relação jurídica de emprego e de serviço efetivo de funções docentes na instituição, é avaliado mediante relatório fundamentado subscrito por, pelo menos, dois professores do respetivo grupo disciplinar ou da respetiva área científica ou afim, ou estruturas com funções equivalentes, onde o docente se insere.

Artigo 4.º

Periodicidade da avaliação

1 — A avaliação tem um carácter regular e realizar-se-á de três em três anos, definindo um ciclo de avaliação.

2 — Para efeitos do disposto n.º 1 do artigo 10º-B do ECPDESP (contratação dos professores adjuntos por tempo indeterminado), e da alínea *b*) do n.º 7 do artigo 6º, da alínea *b*) do n.º 8 do artigo 7º e dos números 1,2 e 4 do artigo 8º todos do Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de agosto (regime transitório de renovação de contratos), na redação dada pela Lei n.º 7/2010, de 13 de maio, cada docente deve ser objeto de avaliação extraordinária, com pelo menos 6 meses de antecedência, exceto se tiver sido avaliado há menos de um ano, caso em que, para os efeitos mencionados, releva a última classificação obtida.

3 — No caso de a última avaliação ter sido negativa, é facultada ao docente a possibilidade de requerer uma avaliação global do último período contratual, sendo esta a classificação que releva para os efeitos previstos no número anterior.

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

5 — Na avaliação da dimensão pedagógica, os resultados da avaliação de cada ano letivo serão integralmente considerados na avaliação do ano civil em que o respetivo ano letivo se conclua.

Artigo 5.º

Objeto da avaliação

1 — Nos termos do disposto no artigo 35.º-A do ECPDESP, devem ser objeto de avaliação todas as atividades previstas no artigo 2.º-A do referido estatuto.

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

3 — As dimensões previstas no número anterior serão ponderadas segundo os seguintes intervalos:

a) Dimensão Técnico-Científica: 30 a 50%

b) Dimensão Pedagógica: 30 a 50%

c) Dimensão Organizacional: 10 a 30%

4 — O somatório das ponderações das três dimensões tem de perfazer os 100%.

5 — A determinação da exata ponderação a atribuir a cada dimensão da avaliação deve resultar de proposta do docente, acordada com o responsável da área científica, sendo apresentada até um mês antes do início de um ciclo de avaliação e sujeita a validação do diretor da respetiva escola.

6 — A classificação global (C) do docente é obtida pela soma ponderada das avaliações das três dimensões identificadas no ponto 3. Assim: $C = xCx + yCy + zCz$, sendo x o coeficiente de ponderação relativo à dimensão Técnico – Científica (Cx), y o coeficiente de ponderação relativo à dimensão Pedagógica (Cy) e z o coeficiente de ponderação relativo à dimensão Organizacional (Cz).

7 — O conjunto de atividades a avaliar em cada dimensão e respetivas cotações, são as que constam do anexo I ao presente regulamento. Em cada dimensão o limite máximo da classificação é de 100 pontos, não sendo considerados quaisquer pontos adicionais.

8 — Com vista à obtenção de um grau académico ou para a realização de projetos de investigação ou outra atividade relevante, um docente pode ser dispensado de avaliação até duas das componentes referidas no número 3 deste artigo 5.º, sendo que neste caso as ponderações correspondentes às componentes não avaliadas serão redistribuídas proporcionalmente pelas restantes componentes de avaliação e respetivos subitens, conforme

Projeto de Regulamento do Sistema de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente do IPVC

proposta acordada entre o docente e o responsável da área científica e validada pelo diretor da escola.

9 — A competência para decidir das dispensas a que se refere o número anterior cabe ao presidente do IPVC.

- a) Quando razões de interesse da instituição o determinem o presidente do IPVC pode, por sua iniciativa, conceder a dispensa.
- b) Quando a iniciativa da dispensa partir do docente, a decisão final do presidente do IPVC carece de pareceres prévios, primeiro do responsável da área científica seguido do parecer do CTC.

10 — Em situações excecionais, como licenças por doença, parentalidade, entre outras, com duração global inferior ou igual a 18 meses, não haverá lugar à avaliação de atividades no período correspondente. A classificação global do docente é neste caso apurada, considerando os fatores de proporcionalidade necessários, de forma a fazer coincidir o ciclo de avaliação com o tempo efetivo de atividade.

11 — Caso as situações excecionais referidas no número anterior conduzam a um período global de inatividade superior a 18 meses (50 % do ciclo de avaliação), ficará na opção do docente ser avaliado nos moldes previstos no ponto anterior ou optar pela classificação do ciclo de avaliação anterior.

Artigo 6.º

Efeitos da avaliação de desempenho

1 — Nos termos do ECPDESP, a avaliação do desempenho releva para a:

- a) Manutenção do contrato por tempo indeterminado dos professores adjuntos, nos termos do n.º 1 do artigo 10º-B do ECPDESP;
- 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 35º-C do ECPDESP.

3 — Salvo os casos previstos expressamente na lei a alteração de posicionamento remuneratório depende sempre da avaliação prévia de desempenho.

Artigo 7.º

Efeitos do exercício de funções dirigentes

- 1 — O exercício de funções em órgãos dirigentes do IPVC e das suas unidades orgânicas é sempre considerado para efeitos de avaliação de desempenho.
- 2 — Aos dirigentes do IPVC (presidente, vice-presidentes, pró-presidentes, diretores e subdiretores), ser-lhes-á atribuído 0,25 (zero vírgula vinte e cinco) pontos por cada mês cumprido do mandato.
- 3 — O disposto no número 2 pode ser aplicável a outros docentes que, embora não desempenhando funções dirigentes, tenham sido incumbidos, por decisão da instituição, de funções total ou parcialmente incompatíveis com o exercício dos trabalhos do docente.
- 4 — Compete ao presidente do IPVC tomar a decisão prevista no número anterior, mediante requerimento fundamentado do docente.

Artigo 8.º

Comissão de avaliação do pessoal docente

- 1 — O processo de avaliação é supervisionado e coordenado pelo Conselho de Coordenação de Avaliação do IPVC (CCA), constituído nos termos do artigo 58º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.
- 2 — No âmbito deste Conselho, será criada uma Comissão da Avaliação do Pessoal Docente (CAPD) sendo composta pelos seguintes elementos, adiante designados por Relatores:
 - a) A designar pelo respetivo diretor: 1 (um) docente por cada escola que tenha matriculados ou inscritos até quinhentos estudantes; 2 (dois) docentes por cada escola que tenha matriculados ou inscritos entre quinhentos e mil estudantes; 3 (três) docentes por cada escola que tenha matriculados ou inscritos mais de mil estudantes;
 - b) A designar por cada Conselho Pedagógico: 1 (um) docente por cada escola que tenha matriculados ou inscritos até quinhentos estudantes; 2 (dois) docentes por cada escola

Projeto de Regulamento do Sistema de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente do IPVC

que tenha matriculados ou inscritos entre quinhentos e mil estudantes; 3 (três) docentes por cada escola que tenha matriculados ou inscritos mais de mil estudantes;

- c) A designar pelo CTC: 1 (um) docente por cada escola que tenha matriculados ou inscritos até quinhentos estudantes; 2 (dois) docentes por cada escola que tenha matriculados ou inscritos entre quinhentos e mil estudantes; 3 (três) docentes por cada escola que tenha matriculados ou inscritos mais de mil estudantes;

3 — Os Relatores deverão ser selecionados entre os docentes da instituição que exerçam as suas funções em regime de tempo integral ou dedicação exclusiva e que sejam Doutores ou Especialistas.

4 — A nomeação dos Relatores que avaliam os membros que integram a CAPD é efetuada pelo presidente do IPVC.

5 — Compete ao presidente do IPVC estabelecer a calendarização do processo.

6 — Para efeitos de apreciação dos recursos enviados para o presidente, será criada uma Comissão Paritária que integrará 1 (um) docente eleito em cada uma das escolas do IPVC e igual número de docentes nomeados pelo presidente.

7 — O processo de eleição dos docentes representantes das escolas na Comissão Paritária é definido por despacho do presidente do IPVC.

Artigo 9.º

Metodologia do processo de avaliação

1 — O procedimento inicia-se com a entrega pelo docente, à CAPD, do Relatório de Atividades e da Grelha de Avaliação do Docente, constante do anexo I, com a sua autoavaliação.

2 — A CAPD efetuará a distribuição dos relatórios pelos Relatores designados, aos quais compete preencher a Grelha de Avaliação do Docente, com base nos elementos disponíveis no Relatório de Atividades, na autoavaliação e noutros elementos que o Relator entenda solicitar.

Projeto de Regulamento do Sistema de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente do IPVC

- 3 — Nos termos da alínea *m*) do n.º 2 do artigo 35º-A do ECPDESP, o Relator facultará ao docente uma proposta da Grelha de Avaliação com a classificação discriminada, para efeitos de audiência prévia.
- 4 — Com base no resultado da audiência prévia, o Relator poderá manter ou alterar a classificação provisória.
- 5 — Concluída a fase de audiência prévia dos docentes em avaliação, a CAPD elabora uma listagem com as classificações provisórias e notificará, individualmente e por escrito, cada docente, da classificação que lhe foi atribuída pelo seu Relator.
- 6 — Esta classificação tornar-se-á definitiva caso sobre ela não impenda reclamação para o CCA, a apresentar no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis após a notificação.
- 7 — No dia útil imediatamente a seguir ao término do período de reclamações, o CCA remeterá ao Presidente do IPVC a listagem das classificações para efeitos de homologação.
- 8 — Para apreciação das reclamações referidas no ponto 6, o CCA nomeará um novo Relator que não tenha estado envolvido no processo de avaliação do reclamante.
- 9 — Por decorrência da reclamação, verificando-se diferenças pontuais na classificação provisória, vigorará a mais elevada.
- 10 — Terminada a apreciação das reclamações a que se refere o ponto 6, o CCA notificará os reclamantes dos resultados da mesma (que se converte em classificação definitiva) e envia nessa data ao presidente do IPVC para homologação.
- 11 — Das classificações finais cabe recurso para o presidente do IPVC a apresentar no prazo de 10 dias úteis a contar da data do conhecimento da classificação definitiva, nos termos dos números 6 e 10 do presente artigo.
- 12 — Cada docente será notificado por escrito, pelo Presidente, da homologação da sua classificação, da qual cabe impugnação judicial nos termos gerais.

Artigo 10.º

Cooperação

Projeto de Regulamento do Sistema de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente do IPVC

1 — O Relator, em caso de dúvida ou insuficiência das informações prestadas através do Relatório de Atividades, tem competência para solicitar, em qualquer momento, aos órgãos executivo, científico e pedagógico, ou ao docente avaliado, os elementos que entenda necessários para proceder à avaliação final.

2 — No caso de não serem facultados esses elementos, no prazo legal de 10 (dez) dias úteis, o Relator, para além de informar o avaliado em causa, decidirá com base nos elementos disponíveis.

Artigo 11.º

Classificação da avaliação de desempenho

1 — A avaliação final do desempenho do docente tem por base a classificação global (C) obtida a partir da Grelha de Avaliação (anexo I), sendo expressa em quatro classes qualitativas, de acordo com a seguinte correspondência:

- a) Excelente: classificação igual ou superior a 85;
- b) Relevante: classificação igual ou superior a 65 e inferior a 85;
- c) Adequado: classificação igual ou superior a 50 e inferior a 65;
- d) Inadequado: classificação inferior a 50.

2 — Para efeitos do disposto no ECPDESP, considera-se que um docente, na atividade desenvolvida, obteve avaliação negativa quando tenha obtido uma classificação global (C) inferior a 50.

Artigo 12.º

Alteração do posicionamento remuneratório

1 — Sendo C a classificação global apurada no ciclo de avaliação e P o número de pontos (arredondado às décimas de unidade) a atribuir ao docente para efeitos de alteração do posicionamento remuneratório, sobre a classificação global da avaliação de desempenho (C)

Projeto de Regulamento do Sistema de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente do IPVC

obtida nos termos do artigo 5.º, do presente regulamento, é efetuada a conversão abaixo e que se encontra discriminada na tabela do anexo II deste regulamento:

- a) $P=9$ quando $C \geq 85$, isto é, a avaliação qualitativa de Excelente atribui 9 pontos no ciclo de avaliação;
- b) $P=6+0,15*(C-65)$ quando $65 \leq C < 85$, isto é, a avaliação qualitativa de Relevante no ciclo de avaliação atribui uma pontuação igual ou superior a 6 e inferior a 9;
- c) $P=3+0,2*(C-50)$ quando $50 \leq C < 65$, isto é, a avaliação qualitativa de Adequado no ciclo de avaliação atribui uma pontuação igual ou superior a 3 e inferior a 6;
- d) $P=-3+0,12*(C-25)$ quando $25 \leq C < 50$ | isto é, a avaliação qualitativa de Inadequado atribui uma pontuação igual ou superior a -3 e inferior a zero;
- e) $P=-3$, quando $0 \leq C < 25$.

2 — A pontuação anual atribuída a cada docente para efeitos de alteração do posicionamento remuneratório resulta da divisão por 3 da pontuação total (P), com arredondamento às décimas de unidade.

3 — Nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 35º-C do ECPDESP há lugar a alteração obrigatória de posicionamento remuneratório sempre que um docente, no processo de avaliação de desempenho, tenha obtido, durante um período de seis anos consecutivos, a menção qualitativa máxima.

4 — Os docentes são ordenados por ordem decrescente da classificação quantitativa acumulada após realização da última avaliação nos termos do n.º 1 do artigo 4.º do presente regulamento, sendo que deverão ter 10,0 pontos acumulados para poder ser alterado o seu posicionamento remuneratório.

5 — Se, depois de aplicado o estipulado no número anterior, existir ainda disponibilidade financeira, a verba remanescente é afeta à alteração do posicionamento remuneratório dos docentes que não se encontrem na posição mais elevada da sua categoria e que tenham, pelo menos, um total acumulado de nove pontos.

6 — Quando a verba relativa ao despacho previsto no n.º 2 do artigo 35º-C do ECPDESP seja insuficiente para contemplar todos os docentes nas condições exigidas, as alterações do

Projeto de Regulamento do Sistema de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente do IPVC

posicionamento remuneratório dos docentes não contemplados operam nos dois anos seguintes, tendo por base as avaliações já realizadas, de acordo com o estabelecido neste artigo e reportam-se a 1 de janeiro do ano em que sejam realizadas.

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

8 — A alteração do posicionamento remuneratório tem efeitos retroativos ao primeiro dia do ano seguinte ao qual foi alcançada a pontuação mínima necessária, nos termos dos números anteriores.

9 — Após a ocorrência de alteração do posicionamento remuneratório, seja por mudança de escalão ou de categoria na carreira docente, subtraem-se dez pontos ao valor acumulado, relevando os pontos remanescentes para uma nova alteração de posicionamento remuneratório.

10 — Quando, para os efeitos previstos no presente artigo, for necessário proceder a desempate entre docentes que tenham o mesmo número de pontos acumulados, releva consecutivamente:

- a) A antiguidade na respetiva posição remuneratória;
- b) O tempo de serviço na categoria;
- c) A lista de antiguidade do pessoal docente do IPVC.

Artigo 13.º

Entrada em vigor e disposições transitórias

1 — O sistema de avaliação previsto no presente regulamento entra em vigor no ano civil de 2013 inclusive.

2 — A avaliação dos anos de 2004 a 2007 realiza-se globalmente por via administrativa, atribuindo a avaliação final de adequado a todo o pessoal docente, equivalente a 1 (um) ponto por cada ano.

Projeto de Regulamento do Sistema de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente do IPVC

3 — A avaliação dos anos de 2008 a 2012 é realizada por ponderação curricular em cada um dos anos, por aplicação da Grelha de Avaliação curricular adaptada às condições vigentes nesses anos em avaliação, fixada por despacho do presidente do IPVC, nos prazos que também vierem a ser fixados nesse despacho.

4 — Os docentes que, mediante requerimento a dirigir ao presidente do IPVC, venham a solicitar uma avaliação extraordinária do período 2004-2007, serão avaliados curricularmente em cada um dos anos, sendo que neste caso a avaliação, em todo o período de 2004-2012, será efetuada por aplicação da Grelha de Avaliação referida no número anterior.

5 — A progressão no posicionamento remuneratório após a avaliação relativa aos anos de 2004 a 2012 produz efeitos a um de janeiro de 2013, sendo condicionada à obtenção de uma pontuação mínima de 10 (dez) pontos e se a disponibilidade orçamental da Instituição o permitir.

6 — Eventuais dúvidas de aplicação do presente regulamento serão decididas por despacho do presidente do Instituto ouvido, quando necessário, o CCA.