

**REGULAMENTO GERAL
DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DO PESSOAL DOCENTE DO
INSTITUTO POLITÉCNICO DA GUARDA**

Artigo 1.º

Fins

O presente regulamento define as linhas gerais a que deve obedecer o processo de avaliação de desempenho da actividade docente e as regras de alteração de posicionamento remuneratório de acordo com os Artigos 35.º-A e 35.º-C do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de Julho, com as alterações do Decreto-Lei n.º 207/2009 de 31 de Agosto.

Artigo 2.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 Instituto Politécnico da Guarda, 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 com o IPG há menos de seis meses, o desempenho relativo a este período é objecto de avaliação conjunta com o do ciclo de avaliação seguinte.
3. 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.

Artigo 3.º

Periodicidade da avaliação

1. A avaliação tem um carácter regular e realizar-se-á obrigatoriamente de três em três anos.
2. Para efeitos do disposto nº 1 do artº 10-B do ECPDESP (nomeação dos professores adjuntos por tempo indeterminado) e das alíneas b) do nº 3, alínea b) do nº 4 do artº 6º; da alínea b) do nº 6; da alínea b) do nº 7 do artº 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.
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. No desempenho docente, a avaliação corresponde ao desempenho de um ano civil, sendo contudo os *items* objecto de avaliação relacionados com o ano lectivo, indexados ao ano lectivo em vigor no dia 1 de Janeiro de cada ano. *(Texto confuso, necessário clarificar).*

Artigo 4.º

Objecto da avaliação

1. Nos termos do disposto no artº 35-A do ECPDESP, e para além do mencionado no nº 2 daquele artigo, devem ser objecto de avaliação todas as actividades previstas no artigo 2-A do referido estatuto.
2. As actividades a que se refere o número anterior, são agrupadas em 3 dimensões: Técnico-Científica, Pedagógica e Organizacional.
3. Cada uma das dimensões previstas no número 2, é ponderada da seguinte forma:
 - a) Dimensão Técnico-Científica: 30%
 - b) Dimensão Pedagógica: 60%
 - c) Dimensão Organizacional: 10%
4. O conjunto de actividades a avaliar em cada dimensão e respectivas ponderações, são as que constam do Anexo I ao presente Regulamento.
5. A experiência profissional obtida fora do meio académico, deve ser valorizada, exclusivamente para os docentes que se encontrarem em regime de tempo integral sem exclusividade ou para os detentores do título de Especialista, obtido nos termos do Decreto-Lei n.º 206/2009 de 31 de Agosto.
6. 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 componentes referidas no número 3, sendo que neste caso as ponderações correspondentes às componentes não avaliadas serão redistribuídas proporcionalmente pelas restantes componentes de avaliação e respectivos sub-itens.
7. 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.
8. Para ter em conta, entre outros aspectos, a especificidade das áreas científicas (alínea c) do artº 35-A) e a valorização de objectivos individuais, as ponderações mencionadas no nº 3, podem ser diferenciadas para cada docente, mediante **comunicação individual da opção tratada no ponto seguinte, até um mês antes de terminar o período ao qual se refere a avaliação. Com esta comunicação segue simultaneamente o relatório da avaliação de desempenho, relativo ao mesmo período.**
9. A diferenciação a que se refere o número anterior, deve contudo ser efectuada respeitando os seguintes limites:
 - a) Dimensão Técnico-Científica: 20% a 40%
 - b) Dimensão Pedagógica: 50% a 75%
 - c) Dimensão Organizacional: 0% a 20%
10. Nestes casos, as ponderações dos sub-itens serão revalorizadas proporcionalmente.

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.º-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

1. O exercício de funções em órgãos dirigentes do Instituto Politécnico da Guarda e das suas unidades orgânicas é sempre considerado para efeitos de avaliação de desempenho.
2. O pessoal dirigente do IPG 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, é avaliado nos termos previstos no nº 4 do artigo 11º deste Regulamento.
3. (Retirado à proposta original, submetida a apreciação)
4. (Retirado à proposta original, submetida a apreciação).

Artigo 7.º

Processo de Avaliação

1. O processo de avaliação é: “realizado pelos órgãos científicos da instituição de ensino superior”, CTC de cada unidade orgânica, de acordo com o artigo 35-A.
2. (Retirado à proposta original, submetida a apreciação)
3. (Retirado à proposta original, submetida a apreciação)
4. A nomeação dos Relatores dos docentes é efectuada pelo CTC.
5. Compete ao Presidente do IPG estabelecer a calendarização do processo.
6. Para efeitos de apreciação dos Recursos enviados para o Presidente, será criada uma Comissão, que integrará 5 elementos, sendo 1 nomeado pelo Presidente e os restantes 4 nomeados pelos CTCs das escolas (1 por escola).

Artigo 8.º

Metodologia do Processo de Avaliação

1. O procedimento inicia-se com a entrega, pelos docentes, ao Conselho Técnico Científico da respectiva escola, de um Relatório de Actividades, com a estrutura constante no Anexo II ao presente Regulamento.
2. O CTC efectuará a distribuição dos relatórios pelos Relatores, aos quais compete, com base nos elementos disponíveis no Relatório de Actividades e noutros elementos que se revelem necessários,

preencher a Ficha de Avaliação do Docente, conforme modelo em Anexo III ao presente Regulamento.

3. Nos termos da alínea m) do artigo 35º-A do ECPDESP, efectuada a análise, o Relator facultará ao docente avaliado o projecto de Ficha 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 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 pelo Relator.
6. Da classificação provisória cabe reclamação para o CTC, a apresentar no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis, o qual nomeará um relator diferente para apreciação da reclamação.
7. Verificando-se diferenças pontuais na classificação provisória na sequência da reclamação, vigorará a maior delas.
8. Terminado o período de reclamações, o CTC remeterá a listagem de classificações ao Presidente para efeitos de homologação.
9. Das classificações constantes da listagem do CTC, cabe recurso para o Presidente do Instituto, o qual auscultará obrigatoriamente a Comissão.
10. Da listagem final homologada pelo Presidente do Instituto, após decisão sobre os recursos, cabe impugnação judicial, nos termos gerais.

Artigo 9.º

Cooperação

1. O Relator, em caso de dúvida ou insuficiência das informações prestadas através do Relatório de Actividades, tem competência para solicitar, em qualquer momento, aos órgãos executivo, científico e pedagógico, ou ao docente avaliado, os elementos 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 docente em causa, decidirá com os elementos disponíveis, podendo recorrer, se assim o entender, aos meios competentes para os obter.

Artigo 10.º

Classificação da avaliação de desempenho

1. A classificação final da avaliação de desempenho tem por base a pontuação global estabelecida através da grelha de critérios aprovada, sendo expressa em quatro classes de acordo com a seguinte correspondência:

- a) Excelente, pontuação igual ou superior a 90%;
- b) Muito Bom, pontuação igual ou superior a 75% e inferior a 90%;
- c) Bom, pontuação igual ou superior a 50% e inferior a 75%;
- d) Não satisfaz (**relevante?**), pontuação inferior a 50%.

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 11.º

Alteração do Posicionamento Remuneratório

1. Para efeitos de posicionamento remuneratório considera-se que o docente muda de posição quando acumula 6 pontos.
2. Para efeitos previstos no número anterior, às classificações mencionadas é atribuída a seguinte pontuação:
 - a) Excelente: 3
 - b) Muito Bom: 2
 - c) Bom: 1
 - d) Não satisfaz: 0
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. **(Retirado à proposta original, submetida a apreciação)**

5. No caso de o mandato dos dirigentes, será atribuído 1 ponto por cada semestre completo.
(Alterado à proposta original, submetida a apreciação)
6. 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.
7. Após a ocorrência de alteração do posicionamento remuneratório, subtraem-se **seis** pontos ao valor acumulado e os pontos remanescentes contarão para um novo período de avaliação.

Artigo 12.º

Entrada em Vigor e Disposições Transitórias

1. O sistema de avaliação previsto no presente regulamento entra em vigor no ano civil de 2010, inclusive.
2. Na avaliação do período de 2004 a 2007 é atribuída a classificação final de Bom a todo o pessoal docente, equivalente a 1 ponto por cada ano.
3. A avaliação de 2008 e 2009 é realizada exclusivamente por ponderação curricular, através da aplicação de uma grelha de avaliação curricular simplificada constante no Anexo IV, nos prazos que vierem a ser fixados por Despacho do Presidente do IPG.
4. Os docentes que, mediante requerimento a dirigir ao Presidente do IPG, 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 da grelha constante no Anexo V.
5. 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 **6** pontos;
 - b. Ter completado, no mínimo, 3 anos num dado escalão da categoria em que se encontra, contados à data de 31/12/2009.
6. Os docentes que, tendo obtido uma pontuação igual ou superior a **6** 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.
7. Eventuais dúvidas de aplicação de presente regulamento, serão decididas por despacho do Presidente do IPG, **ouvido sempre o Conselho Geral**. (Penso que o Conselho Geral tem funções mais latas que a atender recursos. Penso que será o Presidente a decidir sobre o recurso. (Gonzalez))