

PROPOSTA
DE
REGULAMENTO

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE DO
INSTITUTO POLITÉCNICO DE CASTELO BRANCO

(Artº 35º-A do DL 207/2009 de 31 de Agosto)

PROPOSTA
DE
**REGULAMENTO DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE DO
INSTITUTO POLITÉCNICO DE CASTELO BRANCO**

**Artigo 1º
Fins**

O presente regulamento define as linhas gerais a que deve obedecer o processo de avaliação de desempenho dos docentes do Instituto Politécnico de Castelo Branco (IPCB) 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).

**Artigo 2º
Âmbito**

1. O presente regulamento aplica-se a todos os docentes em regime de tempo integral que prestam serviço docente no Instituto Politécnico de Castelo Branco (IPCB), independentemente da 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 IPCB 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 disposto no número 1 não impede de, a requerimento dos interessados e com as necessárias adaptações, os docentes contratados em regime de tempo parcial poderem ser avaliados.
4. No caso de se verificar o disposto no número anterior, os procedimentos serão definidos por despacho do Presidente do IPCB.

**Artigo 3º
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 Artigo 10º-B do ECPDESP (contratação dos professores adjuntos por tempo indeterminado) e da alínea b) do nº 3, da alínea b) do nº 4 do Artigo 6.º e ainda da alínea b) do nº 6 e da alínea b) do nº 7 do Artigo 7.º,

todos do ECPDESP (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 referente a 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 itens objecto de avaliação relacionados com o ano lectivo, indexados ao ano lectivo em vigor no dia 1 de Janeiro de cada ano.

Artigo 4º **Objecto da avaliação**

1. Nos termos do disposto no Artigo 35º-A do ECPDESP, devem ser objecto de avaliação todas as actividades previstas no Artigo 2º-A do referido estatuto.
2. As actividades a que se refere o número anterior, são agrupadas em 3 componentes: Pedagógica, Técnico-Científica, e Organizacional.
3. A cada uma das componentes referidas no número anterior, é atribuída a seguinte percentagem:
 - a) Componente Pedagógica: 50%
 - b) Componente Técnico-Científica: 35%
 - c) Componente Organizacional: 15%
4. O conjunto de actividades a avaliar em cada componente e respectivas pontuações, são as que constam do Anexo I ao presente Regulamento.
5. Com vista à obtenção do grau de doutor ou provas de agregação, ou para realização de projectos de investigação, ou outra actividade relevante, um docente pode ser dispensado de ser avaliado em todas as componentes referidas no nº 3, sendo que neste caso a(s) ponderação(ões) correspondente(s) à(s) componente(s) não avaliada(s) será(ão) redistribuída(s) proporcionalmente pela(s) restante(s) componente(s) de avaliação.
6. A dispensa a que se refere o número anterior, carece de requerimento fundamentado a apresentar pelo docente ao Presidente do IPCB, acompanhado de parecer do órgão competente da Unidade Orgânica.

Artigo 5º
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) a renovação dos contratos a termo certo dos docentes não integrados na carreira;
 - c) efeitos de alteração de posicionamento remuneratório na categoria do docente, nos termos previstos no Artigo 35º-C do ECPDESP.
2. Salvo os casos previstos expressamente na lei, e no presente regulamento, a alteração de posicionamento remuneratório depende sempre da avaliação prévia de desempenho.

Artigo 6º
Exercício de funções não docentes

1. O exercício de funções dirigentes no IPCB é sempre considerado para efeitos de avaliação de desempenho.
2. O pessoal dirigente do IPCB, em regime de comissão extraordinária de serviço e em regime de exclusividade, com pelo menos seis meses no exercício das funções, é avaliado nos termos previstos nos nº 4 e 5 do Artigo 11º deste Regulamento, para efeitos de alteração de posicionamento remuneratório.
3. O disposto no número anterior 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.
4. Compete ao Presidente do IPCB a decisão prevista no número anterior, mediante requerimento fundamentado do docente.

Artigo 7º
Conselho de Avaliação do Pessoal Docente

1. O processo de avaliação é supervisionado e coordenado por um Conselho de Avaliação do Pessoal Docente (CAPD).
2. O CAPD é composto pelo Presidente do IPCB, que preside, e pelos Presidentes dos Conselhos Técnico-Científicos das Unidades Orgânicas do IPCB.
3. Sem prejuízo de outras que lhe possam vir a ser atribuídas, compete ao CAPD:

- a) desencadear e organizar o processo de avaliação do desempenho do pessoal docente do IPCB;
 - b) definir os critérios de nomeação dos docentes responsáveis pela análise dos processos de avaliação de cada um dos docentes, designados por relatores.
 - c) propor a distribuição dos processos de avaliação dos docentes pelos diferentes relatores, a publicar por despacho do Presidente do IPCB;
 - d) apreciar as reclamações relativas às listas de classificação provisórias.
4. A nomeação dos relatores dos processos de avaliação dos docentes que integram o CAPD é efectuada por despacho do Presidente do IPCB.
 5. Os relatores serão, obrigatoriamente, detentores de categoria igual ou superior à dos avaliados.
 6. Não poderão ser relatores, docentes aos quais sejam reconhecidas discordâncias públicas com os avaliados.

Artigo 8º **Metodologia do processo de avaliação**

1. O procedimento inicia-se com a entrega, pelos docentes, ao CAPD, de um Relatório de Actividades, com a estrutura constante no Anexo II ao presente Regulamento.
2. O CAPD efectuará a distribuição dos relatórios pelos diferentes 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. Efectuada a análise, o relator facultará ao docente avaliado o projecto de Ficha de Avaliação do Docente com a classificação discriminada, para efeitos de audiência prévia.
4. Analisadas as alegações apresentadas pelo avaliado, em sede de audiência prévia, o relator poderá manter ou alterar a classificação provisória, após o que o CAPD elaborará e afixará a lista provisória da classificação final dos docentes, os quais serão notificados individualmente por escrito.
5. Da classificação provisória cabe reclamação para o CAPD, a apresentar no prazo máximo de 5 dias úteis após a notificação, sendo obrigatoriamente nomeado um relator diferente para apreciação da reclamação.
6. Verificando-se diferenças pontuais na classificação provisória na sequência da reclamação, vigorará a mais elevada.

7. Terminado o período de reclamações, o CAPD remeterá a listagem de classificações ao Presidente do IPCB para efeitos de homologação.
8. Das classificações constantes da listagem do CAPD, cabe recurso para o Presidente do IPCB.
9. Para efeitos de apreciação dos recursos enviados para o Presidente do IPCB ao abrigo do nº anterior, será criada uma Comissão de Análise constituída pelo professor mais antigo de categoria mais elevada de cada uma das unidades orgânicas, que emitirá parecer a submeter a homologação pelo Presidente do IPCB.
10. Da listagem final homologada pelo Presidente do IPCB cabe impugnação judicial, nos termos gerais da lei.

Artigo 9º **Cooperação do avaliado**

1. O relator, em caso de dúvida ou insuficiência das informações prestadas através do Relatório de Actividades, tem competência para solicitar, em qualquer momento ao docente avaliado, por escrito, os elementos necessários para proceder à avaliação.
2. No caso de não serem facultados esses elementos no prazo de 5 (cinco) dias úteis, o relator, para além de informar o avaliado em causa, decidirá com os elementos disponíveis.

Artigo 10º **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 ≥ 90 ;
 - b) Muito Bom, pontuação $\geq 70 < 90$;
 - c) Bom, pontuação $\geq 50 < 70$;
 - d) Não satisfaz, pontuação < 50 .
2. Para efeitos do disposto no ECPDESP, considera-se que um docente teve avaliação negativa da actividade desenvolvida, quando tenha obtido uma classificação < 50 pontos.

Artigo 11º **Alteração do posicionamento remuneratório**

1. Considera-se que o docente obtém condições para mudar de posicionamento remuneratório quando acumula 10 pontos.
2. Para efeitos previstos no número anterior, às classificações mencionadas é atribuída a seguinte pontuação:
 - a) Excelente: 3 pontos
 - b) Muito Bom: 2 pontos
 - c) Bom: 1 ponto
 - d) Não satisfaz: -1 ponto
3. A alteração do posicionamento remuneratório produz efeitos no 1º dia do mês seguinte ao qual foi alcançada a pontuação mínima necessária.
4. Os dirigentes do IPCB, em regime de exclusividade, progridem obrigatoriamente de escalão remuneratório no final de cada mandato.
5. No caso de o mandato dos dirigentes ter sido interrompido antes de decorrido 2/3 do período previsto, será atribuído 0,5 pontos por cada semestre completo de funções.
6. 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 seriação.
7. 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.
8. Quando houver condições para se proceder à alteração do posicionamento remuneratório, esta tem efeitos retroactivos ao 1º dia do mês seguinte ao qual foi alcançada a pontuação mínima necessária.

Artigo 12º
Revisão e alteração do regulamento

A revisão do presente Regulamento poderá ser realizada três anos após o início da sua entrada em vigor, e posteriormente em qualquer momento, sob proposta do CAPD.

Artigo 13º
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. A avaliação do período de 2004 a 2007 realiza-se globalmente por via administrativa, sendo 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 por ponderação curricular, através da aplicação de uma grelha de avaliação curricular constante no Anexo IV, nos prazos que vierem a ser fixados por despacho do Presidente do IPCB.
4. Eventuais dúvidas de aplicação do presente regulamento, serão esclarecidas por despacho do Presidente do IPCB, ouvido, quando considerado necessário, o CAPD.