

Instituto Politécnico de Coimbra (IPC)
Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente
Projecto de Regulamento

Preâmbulo

Face ao disposto no artigo 29º- A do Decreto-Lei nº 207/2009 de 31 de Agosto -Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP), cabe a cada Instituição aprovar os regulamentos necessários à execução do Estatuto.

Nos termos do artigo 92º, nº 1, alínea o) da Lei nº 62/2007, de 10 de Setembro, que estabelece o Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES), é da competência do Presidente do Instituto a aprovação dos regulamentos previstos na lei;

Assim,

Ouidos os conselho técnico-científicos das unidades orgânicas e o conselho consultivo do Instituto;

Promovida a discussão pública do presente regulamento, de acordo com o previsto no artigo 110º, nº 3, do RJIES;

Aprovo o regulamento de avaliação do desempenho do pessoal docente do IPC.

Artigo 1.º

Objecto

O presente regulamento define o processo de avaliação do desempenho do pessoal docente a que se refere o Artigo 35º- A do Decreto-Lei nº 207/2009 de 31 de Agosto, Estatuto da Carreira Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP).

Artigo 2.º

Âmbito

1.— O presente regulamento aplica-se a todos os docentes vinculados contratualmente ao IPC, seja qual for o vínculo e categoria.

2.— Os docentes do IPC em exercício de funções em órgãos dirigentes do Instituto Politécnico de Coimbra e das suas unidades orgânicas, em exclusividade, assim como os que se encontrem em funções externas ao abrigo de requisição ou acordo especial de cedência podem requerer a avaliação do desempenho nos termos deste regulamento.

Artigo 3º

Princípios

A avaliação de desempenho do pessoal docente do IPC subordina-se aos seguintes princípios:

- a) Orientação visando a melhoria da qualidade de desempenho dos docentes;
- b) Consideração de todas as vertentes da actividade dos docentes, enunciadas no artigo 2º do Decreto-Lei nº 207/2009 (ECDESP);
- c) Orientação das actividades dos docentes no sentido da prossecução das metas definidas no plano de desenvolvimento da instituição;
- d) Consideração da especificidade de cada área disciplinar;
- e) Consideração dos processos de formação conducentes à obtenção pelos docentes de graus e títulos académicos, no período em apreciação;
- f) Consideração dos relatórios produzidos no período em apreciação no cumprimento de obrigações do estatuto da carreira docente e a sua avaliação;
- g) Homologação dos resultados da avaliação de desempenho assegurando um justo equilíbrio da distribuição desses resultados, em obediência ao princípio da diferenciação de desempenho;
- h) O pessoal docente do IPC deverá desempenhar as actividades para que se encontram melhor preparados e mais motivados, condicionados aos objectivos definidos para a unidade orgânica/instituição, sem prejuízo do estipulado na alínea a);
- i) Valorização de todas as actividades que cabem ao pessoal docente, necessárias ao desenvolvimento do IPC;
- j) Definição de perfis de desempenho adequados à função docente e aos objectivos a prosseguir pelo IPC/UO;
- k) Relevância da actividade pedagógica inerente à actividade docente.

Artigo 4.º

Periodicidade

1.— A avaliação terá lugar de dois em dois anos, para os professores contratados por tempo indeterminado e com contrato a termo certo de duração superior a três anos.

2.— Os docentes contratados a termo certo ou por tempo indeterminado em período experimental são sempre avaliados no final do período a que se refere o contrato.

3.— Para os docentes em que no ano de contratação a relação jurídica de emprego tenha duração inferior a seis meses, o desempenho relativo a este período é objecto de avaliação conjunta com a do ano seguinte.

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.

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

Perfis de Desempenho

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

- a) **Pedagógica (P)** – inclui a prestação de serviço docente e o acompanhamento e orientação de estudantes;
- b) **Científica (C)** – inclui a realização de actividades de investigação, de criação cultural e de desenvolvimento experimental;
- c) **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 da Presidência do IPC e nos órgãos de gestão das suas unidades orgânicas, electivas ou por designação e ainda a participação em tarefas distribuídas pelos órgãos de gestão que se incluam no âmbito da actividade do docente do ensino superior politécnico.

2.— Com base nas componentes referidas no ponto anterior, definem-se para os docentes em regime de tempo integral, três perfis de desempenho, em que, em cada um, os docentes centrem prioritariamente as suas actividades em duas componentes a que corresponderá 90% da avaliação de desempenho.

3.— A avaliação de desempenho dos docentes em tempo integral, far-se-á através de uma ponderação das componentes **P**, **C** e **O**, através das seguintes expressões:

$$\text{Perfil P} - 25\%C + 65\%P + 10\%O$$

$$\text{Perfil C} - 50\%C + 40\%P + 10\%O$$

$$\text{Perfil O} - 10\%C + 40\%P + 50\%O$$

4.— Durante o tempo de dispensa total de serviço docente para actualização científica e/ou técnica, a que se refere o artigo 36º e 36º-A do ECPDESP, a avaliação dos professores far-se-á através da ponderação seguinte:

$$\text{Perfil AcC} - 80\%C + 10\%P + 10\%O$$

5.— A avaliação de desempenho durante o tempo de dispensa total ou parcial de serviço docente para formação avançada, far-se-á, respectivamente, através da ponderação seguinte:

$$\text{Perfil FAD}_{\text{Tot}} - 80\%C + 10\%P + 10\%O$$

$$\text{Perfil FAD}_{\text{Par}} - 70\%C + 20\%P + 10\%O$$

6.— A classificação final em cada ano será a média ponderada entre as classificações obtidas em 4 ou 5, a que se refere o tempo de dispensa, com a obtida no tempo restante através da expressão aplicável em 3.

7.— A avaliação do desempenho dos docentes contratados a tempo parcial far-se-á através da ponderação seguinte:

$$\text{Perfil TP} - 10\%C + 80\%P + 10\%O$$

Artigo 7.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 conduzido pela respectiva Secção Autónoma de Avaliação de Desempenho do PD (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.

3.— Ao CCADPD compete:

- a) Estabelecer directrizes para uma aplicação objectiva e harmónica deste regulamento ao pessoal docente a prestar serviço nas Unidades Orgânicas, quer no ano 2010 e seguintes, quer nos anos transactos, de 2004 a 2009;
- b) Fixar, antes de cada período de avaliação, uma orientação visando assegurar um justo equilíbrio da distribuição dos resultados finais em cada UO, em obediência ao princípio da diferenciação de desempenho;
- c) Fixar, em percentagens, os intervalos de distribuição dos perfis de desempenho para cada Unidade Orgânica;
- d) Fixar, para cada período de dois anos, a grelha de pontuação das actividades a desenvolver pelos docentes e a que se deve subordinar a grelha de pontuação de cada UO.
- e) Pronunciar-se, anualmente, sobre as práticas de Avaliação de Desempenho do PD das Unidades Orgânicas;
- f) Promover a divulgação de boas práticas no domínio da avaliação de desempenho;
- g) Estabelecer a calendarização do processo.

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

5.— À SAADPD compete:

- a) Conduzir o processo de avaliação do pessoal docente da UO, subordinada às orientações do CCADPD do IPC.
- b) Aprovar a grelha de avaliação do pessoal docente a prestar serviço na UO, sob proposta do CTC, nos termos da alínea d) do nº 3;
- c) Aprovar os modelos do relatório de actividades, das fichas de avaliação e de auto avaliação.
- d) Acordar com os docentes os perfis de desempenho, em cada período de avaliação;
- e) Assegurar o equilíbrio da distribuição dos resultados finais em cada UO, com observância da orientação aprovado pelo CCADPD do IPC quanto ao princípio da diferenciação de desempenho.

Artigo 8.º

Regulação

1.— Com a finalidade de acautelar uma distribuição de perfis de desempenho em consonância com os objectivos definidos no plano de desenvolvimento da instituição, o Conselho Coordenador da Avaliação de Desempenho do Pessoal Docente fixa, antes de cada período de avaliação e para cada um dos perfis de desempenho, o intervalo de distribuição (em percentagens) de cada um dos perfis de desempenho a ser observado em cada uma das unidades orgânicas, consoante os cursos ministrados e especificidades das áreas disciplinares.

2.— No início de cada período de avaliação os docentes acordam com a SAADPD da Unidade Orgânica o perfil de desempenho em que pretendem centrar a sua actividade (**P**, **C** ou **O**) em conformidade com as regras seguintes:

Regra 1 - Os docentes com contrato resolutivo a termo certo e os professores em regime experimental, optam obrigatoriamente entre os perfis **C** e **P**, com o condicionamento decorrente da distribuição de perfis.

Regra 2 - Os professores com contrato por tempo indeterminado podem optar por qualquer dos perfis (**P**, **C** e **O**) com o condicionamento decorrente da distribuição de perfis.

Regra 3 - Os docentes com contrato a tempo parcial terão o perfil **P**.

Regra 4 - Os docentes podem requerer até 1 de Março ou 1 de Outubro, à Comissão de Avaliação a mudança de perfil, uma vez em cada período de avaliação, devendo a resposta ser dada pela SAAPD da UO no prazo de cinco dias após aquelas datas. Neste caso a classificação final será a média ponderada das classificações obtidas em cada um dos dois períodos, obtida através das expressões no artigo 7º.

3.— Na falta de acordo, e no prazo de cinco dias, será comunicado ao avaliado pelo Presidente da SAAPD da UO qual o seu perfil de desempenho no período de avaliação.

4.— O perfil fixado será sempre reduzido à forma escrita e levado ao conhecimento do Conselho Técnico-Científico e do avaliado.

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

Artigo 9.º

Metodologia do Processo

- 1.— O processo de avaliação inicia-se com a afixação do cronograma de avaliação pelo presidente da UO.
- 2.— A avaliação incide no relatório das actividades desenvolvidas pelo docente em cada um dos anos do período de avaliação de desempenho, entregue ao Presidente da UO e elaborado segundo modelo a definir por regulamento da SAADPD.
- 2.— Os docentes devem anexar ao relatório de actividades, 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 que relevem resultados obtidos no decorrer do período em avaliação.
- 3.— A SAADPD terá acesso aos resultados dos inquéritos à qualidade da leccionação ministrada nas unidades curriculares a elaborar pelo Conselho Pedagógico de cada UO fazendo-os repercutir na pontuação da Componente Pedagógica, nos termos da grelha de avaliação da UO.
- 4.— A SAADPD da UO 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, preencher a Ficha de Avaliação do Docente (FAD), segundo modelo a constar do regulamento de cada UO.
- 5.— Com base na FAD, a SAADPD decidirá da pontuação a atribuir, com fundamentação a constar obrigatoriamente na acta.

Artigo 10.º

Cooperação

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

Artigo 11.º

Critérios

- 1.— A pontuação relativa às componentes científica, pedagógica e organizacional é atribuída tendo em conta a grelha de pontuação anexa ao Regulamento da SAADPD da

UO, aprovada pela SAAPD sob proposta do CTC e as actividades e resultados descritos no relatório do docente.

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

3.— Sempre que um docente, com vista a obtenção de um grau académico ou para realizar um projecto de investigação, ou prestação de outras actividades, seja dispensado total ou parcialmente, pelo órgão competente de funções lectivas, a ponderação da pontuação correspondente à actividade de que foi dispensado deverá ser englobada nos restantes domínios nos termos fixados no artigo 6º.

Artigo 12.º

Classificação Final

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

- a) Excelente, pontuação igual ou superior a 90%;
- b) Muito Bom, pontuação entre 80% e 90% exclusive;
- c) Bom, pontuação entre 65% e 80% exclusive;
- d) Suficiente, pontuação entre 50% e 65% exclusive;
- e) Não satisfaz, pontuação inferior a 50%.

2.— O resultado da avaliação final de desempenho, assim como a sua fundamentação deve ser, no âmbito da audiência dos interessados, comunicada por escrito a cada docente.

3.— O prazo para o docente reclamar junto da SAADPD é de cinco dias após tomar conhecimento da classificação da avaliação de desempenho;

4.— Das decisões da SAADPD sobre as reclamações, a proferir no prazo de dez dias, cabe recurso para o Presidente do IPC;

5.— Terminado o prazo de decisão sobre as reclamações, a SAAPD submeterá as avaliações finais à homologação do Presidente do IPC;

6. — Da pontuação final homologada cabe impugnação judicial.

Artigo 13.º

Disposições Transitórias

1.— A avaliação do período de 2004 a 2009 dos docentes que prestaram serviço em regime de tempo integral realiza-se por ponderação das actividades desenvolvidas pelos docentes em cada um daqueles anos, aplicando a fórmula de classificação final:

$$C_f = 20\%C + 60\%P + 20\%O$$

2.— Durante o tempo de dispensa de serviço docente para actualização científica ou formação avançada, a avaliação realiza-se por ponderação das actividades desenvolvidas pelos docentes nesse período, aplicando a fórmula:

$$C_{tac} = 15\%P + 70\%C + 15\%O$$

3.— Durante o tempo de dispensa total de serviço docente para desempenho de funções em órgãos do IPC/UO, a avaliação realiza-se por ponderação das actividades desenvolvidas pelos docentes nesse período, aplicando a seguinte fórmula:

$$C_{to} = 15\%C + 70\%O + 15\%P$$

4.— A classificação final em cada ano será a média ponderada entre as classificações obtidas em 2 ou 3, a que se refere o tempo de dispensa, com a obtida no tempo restante através da expressão aplicável em 1.

5.— A classificação final da avaliação de desempenho dos docentes que prestaram serviço em regime de tempo integral deverá ser fundamentada nos relatórios de actividades dos docentes relativos ao período em avaliação e na pontuação referenciada na grelha anexa ao Regulamento da SAADPD da UO, sendo expressa em três classes de acordo com a seguinte correspondência:

- a) Bom, pontuação superior a 65% inclusive;
- b) Satisfaz, pontuação entre 50 a 65%, exclusive;
- c) Não satisfaz, pontuação inferior a 50%.

6.— A avaliação de desempenho relativa ao período de 2004 a 2009 dos docentes que prestaram serviço em regime de tempo parcial é feita apenas desde o início do contrato em vigor aquando da data de aprovação deste regulamento, aplicando a fórmula de classificação final seguinte:

$$C_f = 10\%C + 80\%P + 10\%O$$

sendo expressa em duas classes de acordo com a seguinte correspondência:

- a) Satisfaz, pontuação igual ou superior a 50%.
- b) Não satisfaz, pontuação inferior a 50%.

Artigo 14.º

Disposições Finais

- 1.— O procedimento deve ficar concluído até 90 (noventa) dias após o período em avaliação, sendo comunicado os resultados ao CTC e ao Presidente da Unidade Orgânica.
- 3.— A implementação deste Regulamento será acompanhada pelo Conselho Coordenador de Avaliação do Pessoal Docente do IPC que, no final do primeiro ciclo, procederá a uma avaliação.
- 2.— As omissões do Regulamento e dúvidas resultantes da sua aplicação deverão ser dirimidas com base no C.P.A., ECPDESP, Lei nº 66-B/2007 e demais legislação aplicável.

Artigo 15.º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação.