



EDITAL

Nos termos da alínea a) do n.º 2 e do n.º 3 do artigo 110.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de Setembro, e do artigo 118.º do Código do Procedimento Administrativo, encontra-se em fase de discussão pública o «*Projecto de Regulamento do Sistema de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente do Instituto Politécnico de Leiria*», ao abrigo do artigo 35-A.º do Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de Julho, que Aprova o Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico, alterado pelos Decretos-lei n.ºs 69/88 de 3 de Março e 207/2009 de 31 de Agosto e republicado por este, visando a sua apreciação através da recolha de sugestões feitas pelos interessados **até ao dia quatro (4) de Março de 2010**. (30 DIAS ÚTEIS).

As sugestões devem ser efectuadas por escrito e remetidas para os Serviços Centrais do Instituto Politécnico de Leiria, sitos na Rua General Norton de Matos, Apartado 4133, 2411-901, Leiria, ou através de correio electrónico para o seguinte endereço: ipleiria@ipleiria.pt.

Os contributos recebidos serão disponibilizados na área de discussão pública, salvo pedido de reserva pelo signatário.

Leiria, 20 de Janeiro de 2010.

O Presidente do Instituto Politécnico de Leiria,

(Nuno André Oliveira Mangas Pereira)

INSTITUTO POLITÉCNICO DE LEIRIA

**PROJECTO
DE
REGULAMENTO
DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO
PESSOAL DOCENTE DO INSTITUTO
POLITÉCNICO DE LEIRIA**



NOTA JUSTIFICATIVA

O Decreto-Lei n.º 207/2009 de 31 de Agosto veio introduzir algumas alterações ao Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP). De entre as várias matérias abordadas, o regime de avaliação do desempenho dos docentes do Ensino Superior Politécnico deve agora constar de um regulamento a aprovar por cada instituição de ensino superior.

Assim, por deliberação de 14 de Outubro de 2009, do Conselho de Gestão do Instituto Politécnico de Leiria (IPL), foi constituído um grupo de trabalho composto pelos Srs. Presidentes dos Conselhos Técnico-Científicos e dos Conselhos Pedagógicos, ambos das Unidades Orgânicas de Ensino do IPL, e ainda pelos representantes das Associações Académicas destas Unidades Orgânicas, que procedeu à feitura do «Projecto de Regulamento da Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente do Instituto Politécnico de Leiria», que se dá agora à estampa, nos termos e para os efeitos do n.º 1 do artigo 35.º-A do ECPDESP.



PROJECTO DE REGULAMENTO
DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DO PESSOAL DOCENTE DO
INSTITUTO POLITÉCNICO DE LEIRIA

Artigo 1.º

Objecto

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 introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 207/2009 de 31 de Agosto.

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) "IPL" – Instituto Politécnico de Leiria; 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 IPL, seja qual for a sua categoria, que tenham 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 IPL 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 do respectivo departamento ou da respectiva 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 obrigatoriamente de três em três anos.
2. Para efeitos do disposto n.º 1 do art. 10-B do ECPDESP (manutenção do contrato de trabalho dos professores adjuntos por tempo indeterminado) e das alíneas b) do n.º 3, alínea b) do n.º 4 do art.º 6.º; da alínea b) do n.º 6; da alínea b) do n.º 7 do art. 7º, todos do Decreto-Lei n.º 207/2009 de 31 de Agosto (regime transitório de renovação de contratos), cada docente deve requerer, com, pelo menos seis e três meses de antecedência, respectivamente, 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. A avaliação a que se refere o número anterior deverá estar obrigatoriamente concluída num prazo de seis meses contados a partir da data de entrada do requerimento.
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 *itens* objecto de avaliação indexados ao ano lectivo em vigor no dia 1 de Janeiro de cada ano.

Artigo 5.º

Objecto da avaliação

1. Nos termos do disposto no art.º 35-A do ECPDESP, e para além do mencionado no n.º 2 daquele artigo, devem ser objecto de avaliação todas as actividades previstas no art. 2.º-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 imediatamente anterior, é ponderada da seguinte forma:
 - a) Dimensão Técnico-Científica: 40%
 - b) Dimensão Pedagógica: 40%
 - c) Dimensão Organizacional: 20%
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, nos termos do Decreto-Lei n.º 207/2009 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 até duas das componentes referidas no número 3 deste art. 5.º, sendo que neste caso as ponderações correspondentes às componentes não avaliadas serão redistribuídas proporcionalmente pelas restantes componentes de avaliação e respectivos sub-ítems.
7. A dispensa a que se refere o número imediatamente anterior, carece de requerimento fundamentado a apresentar pelo docente e parecer do CTC, cabendo a decisão final ao Presidente do IPL.
8. Tendo em apreço, entre outros aspectos, a especificidade das áreas científicas (alínea c) do n.º 2 do art. 35-A do ECPDESP) e a valorização de objectivos individuais, as ponderações mencionadas no nº 3 deste art. 5.º, podem ser diferenciadas para cada docente, mediante requerimento individual fundamentado, dirigido ao Presidente do Instituto até 1 mês após o início de cada ciclo de avaliação.
9. A diferenciação a que se refere o número imediatamente anterior, deve contudo ser efectuada respeitando os seguintes limites:
 - a) Dimensão Técnico-Científica: 30% a 60%
 - b) Dimensão Pedagógica: 30% a 60%
 - c) Dimensão Organizacional: 10% a 30%
10. Nestes casos, as ponderações dos sub-ítems serão revalorizadas proporcionalmente.

Artigo 6.º

Efeitos da avaliação de desempenho

1. Nos termos do ECPDESP, a avaliação do desempenho releva para a:
 - a) Manutenção da 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 7.º

Exercício de Funções

1. O exercício de funções como titular de órgãos de gestão do IPL e das suas unidades orgânicas é considerado para efeitos de alteração de posicionamento remuneratório na carreira de origem.
2. Para efeitos do presente regulamento entende-se por titular de órgãos de gestão do IPL e das suas Unidades Orgânicas as pessoas que exerçam os seguintes cargos:
 - a. Presidente do IPL;
 - b. Vice-presidente(s) do IPL;
 - c. Directores e subdirector(es) das Unidades Orgânicas de Ensino e Investigação.
3. O disposto nos números 4 e 5 do artigo 12.º do presente regulamento pode ser aplicável a outros docentes que, embora não desempenhando funções como titulares dos órgãos de gestão do IPL e das suas Unidades Orgânicas de Ensino e Investigação, 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 IPL a decisão prevista no número imediatamente anterior, devidamente fundamentada, mediante requerimento, também fundamentado, do docente.

Artigo 8.º

Processo de Avaliação

1. O processo de avaliação é supervisionado e coordenado pelo Conselho de Coordenação de Avaliação (CCA) do IPL.
2. No âmbito deste Conselho, será criada uma Comissão da Avaliação do Pessoal Docente (CAPD) sendo composta por quinze (15) professores, três (3) por cada Escola do IPL, designados dois (2) pelos respectivos Conselhos Técnico-Científicos e um (1) pelos respectivos Conselhos Pedagógicos, adiante designados por Relatores.
3. A nomeação dos Relatores que avaliam os membros que integram a CAPD, é efectuada pelo Presidente do IPL.
4. Compete ao Presidente do IPL estabelecer a calendarização do processo.
5. Para efeitos de apreciação dos recursos enviados para o Presidente do IPL, será criada uma Comissão que integrará nove (9) professores, sendo quatro (4) nomeados pelo Presidente do IPL e os restantes cinco (5) nomeados pelos CTC's das Escolas, um por Escola.

Artigo 9.º

Metodologia do Processo de Avaliação

1. O procedimento inicia-se com a entrega, pelos docentes, ao CCA de um Relatório de Desempenho, com a estrutura constante de despacho a emanar pelo Sr. Presidente do IPL, e que integra a Ficha de Auto-Avaliação do Docente.

2. O CCA efectuará a distribuição dos relatórios pelos Relatores, aos quais compete verificar e validar a Ficha de Auto-Avaliação do Docente, com base nos elementos disponíveis no Relatório de Desempenho.
3. Nos termos da alínea m) do artigo 35.º-A do ECPDESP, efectuada a validação, o Relator facultará ao docente avaliado a Ficha de Avaliação com a proposta de classificação, 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, a CAPD 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 CCA, a apresentar no prazo máximo de cinco (5) dias úteis, o qual nomeará um novo Relator para apreciação da reclamação, que não tenha estado envolvido no processo de avaliação do reclamante.
7. Verificando-se diferenças pontuais na classificação provisória na sequência da reclamação, vigorará a maior delas.
8. Terminado o período de reclamações, o CCA remeterá a listagem de classificações ao Presidente do IPL para efeitos de homologação.
9. Das classificações constantes da listagem do CCA, cabe recurso para o Presidente do Instituto, o qual auscultará obrigatoriamente a Comissão referida no n.º 5 do artigo 8º do presente regulamento.
10. Da listagem final homologada pelo Presidente do IPL, bem como da decisão sobre a reclamação, cabe impugnação judicial, nos termos gerais.

Artigo 10.º

Cooperação

1. O Relator, em caso de dúvida ou insuficiência das informações prestadas através do Relatório de Desempenho, tem competência para solicitar, em qualquer momento ao docente avaliado ou aos órgãos executivo, técnico-científico ou pedagógico os elementos necessários para proceder à avaliação final.
2. No caso de não serem facultados esses elementos, no prazo legal de cinco (5) dias úteis, o Relator, para além de informar o docente em causa, decidirá com base nos elementos disponíveis.

Artigo 11.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 (4) 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 60% e inferior a 75%;
 - d) Suficiente, pontuação igual ou superior a 50% e inferior a 60%;
 - d) Insuficiente, pontuação inferior a 50%.
2. Para efeitos do disposto no ECPDESP, considera-se que um docente obteve avaliação negativa da actividade desenvolvida, quando tenha alcançado uma classificação inferior a 50%.

Artigo 12.º

Alteração do Posicionamento Remuneratório

1. Para efeitos de posicionamento remuneratório considera-se que o docente muda de posição quando acumula dez (10) pontos.
2. Para efeitos previstos no n.º 1 deste artigo, às classificações mencionadas é atribuída a seguinte pontuação:
 - a) Excelente: 3
 - b) Muito Bom: 2
 - c) Bom: 1
 - d) Suficiente: 0
 - e) Insuficiente: -1
3. A alteração do posicionamento remuneratório tem efeitos retroactivos ao primeiro (1º) dia do ano seguinte ao qual foi alcançada a pontuação mínima necessária, nos termos dos números anteriores.
4. Os titulares dos órgãos de gestão do IPL e das suas Unidades Orgânicas, em regime de exclusividade, progridem no seu posicionamento remuneratório no final de cada mandato.
5. No caso de o mandato dos titulares dos órgãos de gestão do IPL e das suas Unidades Orgânicas ter sido interrompido antes de decorrido dois terços (2/3) do período previsto, será atribuído um (1) ponto por cada semestre completo.
6. Após verificação da alteração do posicionamento remuneratório, nos termos do n.º 1 deste art. 12.º e do n.º 5 do art. 13.º, também deste regulamento, ou de progressão na carreira, inicia-se nova contagem de pontuação para efeitos remuneratórios.

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 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 um (1) ponto por cada ano.

3. A avaliação de 2008 e 2009 é realizada exclusivamente por ponderação curricular, através da aplicação da Ficha de Avaliação Curricular com a estrutura constante de despacho a emanar pelo Sr. Presidente do IPL, nos prazos que também vierem a ser fixados neste despacho.
4. Os docentes que, mediante requerimento a dirigir ao Presidente do IPL, 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 de 2004-2009, por aplicação da Ficha de Avaliação Curricular referida no número imediatamente anterior.
5. A progressão no posicionamento remuneratório após a avaliação relativa aos anos de 2004 a 2009, produz efeitos a um (1) de Janeiro de 2010, sendo condicionada à obtenção de uma pontuação mínima de dez (10) pontos.
6. Eventuais dúvidas de aplicação do presente regulamento, serão decididas por despacho do Presidente do IPL, ouvido, quando considerado necessário, o CCA.

