

Avaliação de Desempenho do Pessoal Docente

Resolução relativa ao período: 2010/2011

Os objectivos do IPC para o quadriénio 2009/2013, encontram-se definidos no documento *"Opções Estratégicas e Plano de Acção para o quadriénio 2009/2013"* apresentado pelo Presidente e aprovado em 25 de Setembro de 2009 pelo Conselho Geral.

As opções estratégicas delineadas no documento assentam no pressuposto de um funcionamento eficaz da estrutura organizativa estabelecida no Estatuto do IPC, que confere uma grande autonomia às Unidades Orgânicas na concretização das linhas estratégicas plurianuais, planos de actividade e orçamentos anuais aprovados pelo Conselho Geral e da correspondente responsabilização dos seus dirigentes.

O processo de avaliação de desempenho do pessoal docente vinculado ao IPC, no período 2010/2011, deverá ser conduzido nos termos do Regulamento de Avaliação de Desempenho do Pessoal Docente do IPC aprovado em 7 de Abril de 2010 (anexo ~~2~~).

Ao Conselho Coordenador de Avaliação de Desempenho compete:

- Estabelecer directrizes para uma aplicação objectiva e harmónica do regulamento de avaliação de desempenho ao pessoal docente a prestar serviço nas Unidades Orgânicas, relativa ao biénio - 2010 a 2011;
- Fixar uma orientação visando assegurar um justo equilíbrio da distribuição dos resultados finais em cada Unidade Orgânica, em obediência ao princípio da diferenciação de desempenho;
- Fixar, em percentagens, os intervalos de distribuição dos perfis de desempenho para cada Unidade Orgânica;
- Fixar, para cada período de avaliação, as orientações gerais sobre a grelha de pontuação das actividades às quais se deve subordinar a grelha de pontuação de cada Unidade Orgânica tendo em consideração a especificidade das várias áreas disciplinares e o conteúdo funcional da categoria dos docentes.

Considerando que importa assegurar o justo equilíbrio entre, por um lado, a coerência e unidade no processo de avaliação de desempenho dos docentes do IPC, independentemente do local de trabalho, e por outro, o respeito pela autonomia das Unidades Orgânicas e especificidade das várias áreas disciplinares, atento ao conteúdo funcional das categorias, o Conselho Coordenador de Avaliação de Desempenho do Pessoal Docente (CCADPD) do IPC, reunido a 19 de Abril, no âmbito das suas competências delibera adoptar:

4 - Orientações gerais sobre a grelha de avaliação

1. As grelhas de pontuação devem permitir o acesso à pontuação máxima, independentemente da categoria dos docentes.
2. As grelhas deverão ter em conta o conteúdo funcional correspondente a cada categoria, devendo actividades similares desenvolvidas por docentes de diferentes categorias, no decorrer do período de avaliação serem discriminadas positivamente (por ex.^o majorando as pontuações) em relação aos docentes no início da carreira.
3. Os docentes poderão atingir as pontuações máximas (100 pontos), em qualquer das componentes (P, C ou O), através do mérito absoluto (e não no relativo entre docentes).

4. Em relação às diversas componentes, deverá observar-se:

a) Componente O (máximo de 100 pontos)

Os docentes com funções dirigentes nas UOs ou SO, em regime de exclusividade – 100 pontos;

Presidentes dos órgãos de gestão: CTCs, CPs e ARs – 80 pontos.

b) Componente P (máximo de 100 pontos)

A considerar dois itens, pontuação decorrente dos resultados dos inquéritos aos estudantes (máximo de 40 pontos) e outro decorrente das práticas pedagógicas (máximo de 60 pontos).

Os resultados dos inquéritos aos estudantes devem ser traduzidos numa escala de a o a 40 pontos.

c) Componente C (máximo de 100 pontos)

A considerar dois itens, pontuação relativa à obtenção de graus académicos avançados (máximo de 100 pontos) e a pontuação para as outras actividades técnico-científicas (máximo de 100 pontos).

c₁. Relativamente à obtenção de graus académicos recomenda-se que à obtenção de um dado grau de formação avançada (mestre, doutor ou agregação) corresponda a mesma pontuação em todas as UOs, assim como o princípio de que o efeito da obtenção do grau, em termos de pontuação, deve repercutir-se por um período de respectivamente dois anos, três anos e quatro anos (incluindo o período de 2004 a 2009).

c₂. Para os docentes que obtiveram o grau antes de 2004, a sua obtenção deve reflectir-se na avaliação através de ponderação curricular no período 2004 a 2007.

c₃. A obtenção do grau de doutor corresponde a pontuação de 100 pontos, do grau de mestre 50 pontos e ao de agregação 80 pontos.

c₄. No período de avaliação de desempenho em que o docente obteve o grau a pontuação a atribuir é a máxima. Se a duração do período for inferior ao referido em c₁, a pontuação correspondente à obtenção do grau será tido em conta de forma ponderada no período seguinte (atento o estabelecido em c₁).

C₅. Durante os três primeiros anos após inscrição em programa de doutoramento validado nos termos do nº 4 do artigo 6º do ESCDESP, e independentemente dos resultados obtidos (pontuação), os docentes deverão ter assegurado pelo menos a classificação final de Bom na componente Científica.

1 – Directivas

- As Secções Autónomas (SA) tomam como referência o mesmo cronograma do processo de Avaliação de Desempenho dos Docentes no período 2010 e 2011, a ser aprovado pelo Presidente.
- As SAAPD adoptam as recomendações do CCADPD.
- Os docentes das UOs requerem à respectiva SAADPD, até 30 de Junho de 2010, qual o perfil de desempenho que pretendem para o biénio.
- O referencial para as pontuações das diversas actividades desenvolvidas pelos docentes deve ter em consideração o princípio da igualdade de acesso aos níveis de menção mais elevados.
- Aquando da validação da avaliação de desempenho os Membros do CTC não participam os que se encontrem impedidos nos termos do CPA.
- As menções de excelência são submetidas a parecer do CCADPD em reunião expressamente convocada para o efeito, mediante as propostas de classificações finais validadas pelos CTCs das UOs.
- As grelhas de pontuação das diversas componentes (P, C e O) das UOs são submetidas a audição pública dos interessados, durante 10 dias úteis, antes da aprovação pelos CTCs.

2 – Orientação para a diferenciação de desempenho

- a) Visando assegurar um justo equilíbrio da distribuição dos resultados finais em cada Unidade Orgânica e entre estas, as menções de excelência a docentes em regime de tempo integral, com ou sem exclusividade, devem ser submetida a apreciação pela CCADPD antes da homologação dos resultados finais pelo Presidente.
- b) Considerando as dificuldades em objectivar o entendimento da instituição sobre o *"... justo equilíbrio da distribuição dos resultados, em obediência ao princípio da diferenciação do desempenho"* a que se refere a alínea l) do artigo 35-A, do DL 207/2009, as propostas de classificações finais deve ser acompanhado de uma exposição em que se analisem as razões da distribuição resultante, nomeadamente nos casos em que mais do que 65% dos docentes atinjam o conjunto das menções de Excelente ou Muito Bom ou em que mais do que 5% dos docentes sejam avaliados com desempenho Negativo.

- ## 3 – Intervalos de distribuição dos perfis de desempenho para cada Unidade Orgânica.
- Face à necessidade de assegurar o funcionamentos das UOs (componentes organizacional e componente lectiva), bem como incentivar a formação avançada com vista à obtenção do grau de doutor, conjugadamente com a duração do período transitório (6 anos), recomenda-se às SAADPD a não fixação de quaisquer limitações quanto à opção do perfil – P, C e O.

C₅. A aprovação em mérito absoluto em concursos de provas públicas para progressão na carreira ou em concursos documentais realizados de acordo com o DL 207/09, para qualquer das categoriais de professores ou na prestação de provas para obtenção do título de especialista deverá ter em todas as UOs a pontuação de 20.

CCADPD, 20 de Abril de 2010