

## **REGULAMENTO DA AVALIAÇÃO DO PESSOAL DOCENTE DA ESCOLA SUPERIOR DE ENFERMAGEM DE S. JOSÉ DE CLUNY**

### **Disposições gerais**

#### **Artigo 1.º**

##### **Âmbito de aplicação**

1. O actual regulamento aplica-se à avaliação do desempenho dos docentes da Escola Superior de Enfermagem São José de Cluny (ESESJC) que contem pelo menos seis meses de relação jurídica de emprego e seis meses de serviço efectivo de funções docentes na Instituição.
2. O pessoal docente contratado em regime de tempo parcial, é avaliado mediante relatório fundamentado subscrito pelo menos, por 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 2.º**

##### **Princípios gerais e fins**

1. O presente regulamento subordina-se aos princípios referidos no artigo 35.º-A do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECDESP), na redacção dada pelos Decretos-Leis n.º 205/2009 e n.º 207/2009, respectivamente, ambos de 31 de Agosto. 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 art.º 35º-A e 35º-C do CPDESP, 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.
2. A avaliação do desempenho do pessoal docente da ESESJC tem como objectivos evidenciar o mérito demonstrado (alínea j do n.º 2 do art. 35º-A do

ECPDESP) em obediência ao “*princípio da diferenciação do desempenho*” (alínea l), regendo-se ainda por princípios de confiança, justiça, abrangência, consistência, transparência e isenção.

3. A avaliação do desempenho constitui ainda um instrumento que traduz também objectivos estratégicos institucionais, nomeadamente o incremento das actividades de investigação, de criação cultural ou de desenvolvimento experimental, tendo como fim último contribuir para “*a melhoria da qualidade do desempenho dos docentes*” (alínea b) do n.º 2 do art.º 35-A do ECPDESP).

### **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 n.º 1 do art.º 10-B do ECPDESP, (nomeação dos professores adjuntos por tempo indeterminado) e das alíneas b) do n.º 3, alínea b) do n.º 4 do art.º 6º; da alínea b) do n.º 6; da alínea b) do n.º 7 do art.º 7º, todos do DL 207/2009 de 31 de Agosto (regime transitório de renovação de contratos), cada docente deve ser objecto de avaliação extraordinária, podendo também requerê-la para outros efeitos relevantes para a sua situação profissional, designadamente com vista a progressão remuneratória, apresentação a concurso, ou a transição para outra instituição ou organismo, 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. Na avaliação da dimensão pedagógica do desempenho, os resultados da avaliação de cada ano lectivo serão integralmente considerados na avaliação do ano civil em que o respectivo ano lectivo se conclua.

## 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: 50%
  - c) Dimensão Organizacional: 20%
4. O conjunto de actividades a avaliar em cada dimensão e respectivas ponderações, são as que constam do Anexo ao presente Regulamento.
5. Será sempre possível, em cada uma das componentes, atingir as classificações mais elevadas através do desempenho de apenas uma parte das actividades tipificadas.
6. Serão tidos em consideração os processos de avaliação conducentes à obtenção pelos docentes de graus e títulos académicos no período em apreciação, bem como os relatórios produzidos no período em apreciação no cumprimento de obrigações do estatuto da carreira e a sua avaliação;
7. Com vista à obtenção de um grau académico ou para realização de projectos de investigação ou outra actividade relevante, e condicionado à apresentação do projecto académico individual, um docente pode ser dispensado de ser avaliado
8. Em situações excepcionais, como licenças por doença, parentalidade, licença sabática, entre outras, com duração igual ou superior a 6 meses, serão atribuídos 0,5 pontos por cada semestre completo, não contando eventuais actividades desenvolvidas neste período para efeitos da avaliação do desempenho do triénio.
9. A dispensa a que se refere os números anteriores, carece de requerimento fundamentado a apresentar pelo docente e parecer do Conselho Técnico-Científico, cabendo a decisão final à Presidente do Conselho de Direcção.

### **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 35º-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 de Governo e de Gestão**

1. O exercício de funções em órgãos dirigentes da ESESJC, é sempre considerado para efeitos de avaliação de desempenho.
2. Sempre que se verifique o cumprimento dos objectivos, será atribuído ao Presidente do órgão 0,25 pontos por cada mês completo de exercício de funções.

### **Artigo 7.º**

#### **Processo de Avaliação**

1. O processo de avaliação é realizado pelo Conselho Técnico Científico (CTC) nos termos dos números seguintes, sendo supervisionado pelo Conselho de Direcção (CD).
2. Será criada uma comissão de análise e avaliação (CAA), adiante designada por relatores, que será formada por quatro (4) docentes, dois da ESESJC designados pelo CTC e dois (2) docentes de outras instituições ou peritos externos do ensino superior designados pelo (CD)
3. A CAA deve obedecer aos seguintes princípios orientadores:

- a) Cada relator deve, sempre que possível, ser da categoria igual ou superior ao(s) avaliado(s)
  - b) Cada relator deve, sempre que possível, pertencer à mesma área científica do(s) avaliado(s) ou área afim.
  - c) A distribuição dos processos pelos avaliadores deve ser o mais uniforme possível
4. Conhecida a nomeação dos relatores, os docentes têm um prazo de cinco (5) dias para apresentarem reclamações fundamentadas sobre a mesma, ao Presidente do CD, nomeadamente quanto a eventuais suspeitos de falta de isenção.
  5. Compete ao Presidente do CD calendarizar o processo de avaliação.
  6. Para efeitos de apreciação das reclamações e recursos enviados para o presidente será criada uma comissão paritária um elemento nomeado pelo Presidente do CD e outro pelos docentes a avaliar

### **Artigo 8.º**

#### **Metodologia**

1. O relatório de actividades dos docentes é entregue à CAA
2. A CAA tendo em consideração o relatório das actividades dos docentes preencherão a ficha de avaliação dos docentes
3. O desempenho pedagógico resultante da avaliação dos discentes, será validado pelo Conselho Pedagógico
4. Para efeitos da audiência prévia o relator facultará ao docente avaliado a ficha de avaliação com a classificação discriminada, cumprindo-se a alínea **m)** do nº 2 do artigo 35-A do ECPDESP
5. Com base nos resultados de cada ficha de avaliação a CAA apresentará uma lista provisória das classificações finais de cada docente e notificará por escrito e individualmente os docentes da classificação atribuída pelo relator
6. Após o conhecimento da classificação provisória, o docente poderá reclamar no prazo máximo de cinco (5) dias úteis e será nomeado um relator para a sua apreciação.



7. São liminarmente indeferidas quaisquer reclamações que não tenham sido suscitadas nos termos do n° 4 do artigo 7 expressas neste regulamento.
8. A listagem final das classificações, será entregue pela CAA ao CD para efeitos de validação e homologação.
9. Da decisão da avaliação o Presidente do CD auscultará a CAA

### **Artigo 9.º**

#### **Cooperação**

1. Nas situações de insuficiência de informações compete ao relator solicitar os elementos necessários aos órgãos da Instituição ou elemento avaliado, para completar a avaliação final, sendo este pedido feito por escrito.
2. Se não forem facultados os elementos necessários o relator deve informar o docente em causa e decidirá com os elementos disponíveis, podendo recorrer, se assim o entender aos meios competentes.

### **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 cinco classes de acordo com a seguinte correspondência:
  - a) Excelente, avaliação final entre 90% a 100%;
  - b) Muito Bom, pontuação igual ou superior a 65% e inferior a 89%;
  - c) Bom, pontuação igual ou superior a 50% e inferior a 65%;
  - d) Adequada, pontuação igual ou superior a 40% e inferior a 50%;
  - e) Inadequado, pontuação entre 0 a 39%.
2. A avaliação de desempenho negativa, para efeitos do disposto no ECPDESP, é a expressa pela classificação "Inadequado".

## Artigo 11.º

### Alteração do Posicionamento Remuneratório

1. Nos termos do nº 4 do artº 35º-C do ECPDESP, é obrigatória a alteração do posicionamento remuneratório sempre que um docente, no processo de avaliação de desempenho, tenha obtido, durante um período de seis anos consecutivos, a menção máxima.
2. Para efeitos de posicionamento remuneratório considera-se que o docente muda de posição quando acumula 10 pontos.
3. Para os efeitos previstos no número anterior, às classificações mencionadas é atribuída a seguinte pontuação:
  - a) Excelente, corresponde a uma atribuição de 9 pontos no final do triénio, valendo anualmente 3 pontos;
  - b) Muito Bom, corresponde a uma atribuição de 6 pontos no final do triénio, valendo anualmente 2 pontos;
  - c) Bom, corresponde a uma atribuição de 3 pontos no final do triénio, valendo anualmente 1 ponto;
  - d) Adequada, corresponde a uma atribuição de 1,5 pontos valendo anualmente 0,5
  - e) Inadequado, corresponde a uma atribuição de 1 ponto negativo no final do triénio.
4. A alteração do posicionamento remuneratório tem efeitos a partir do 1º dia do ano seguinte ao qual foi alcançada a pontuação mínima necessária, nos termos dos números anteriores.
5. 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.

## Artigo 12.º

### Entrada em Vigor e Disposições Finais e Transitórias

1. O sistema de avaliação previsto no presente regulamento entra em vigor no ano civil de 2012, inclusive.
2. A avaliação de cada um dos anos de 2004 a 2007 realiza-se atribuindo um ponto a cada ano, não avaliado.
3. A avaliação de 2008 a 2011 é realizada nos termos do número anterior.
4. Em substituição dos pontos atribuídos no nº 2 e 3 a requerimento do interessado, apresentado no prazo de cinco dias após a comunicação referida no número anterior, é realizada avaliação através de ponderação curricular, nos termos previstos no artigo 21.º, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
5. Os docentes que mediante requerimento a dirigir à Presidente do Conselho de Direcção venham a solicitar uma ponderação curricular relativa a qualquer dos anos referidos nos nºs 2 e 3, serão avaliados curricularmente por aplicação de grelha que constitui o Anexo II ao presente regulamento, atribuindo-se a cada um dos anos a classificação resultante da opção indicada no requerimento.
6. A avaliação relativa ao período 2004 a 2011, do pessoal dirigente da Escola Superior de Enfermagem São José de Cluny, em regime de comissão extraordinária de serviço e em regime de exclusividade, é realizada nos termos do disposto no nº 2 do artigo 6.º do presente Regulamento.
7. A progressão no posicionamento remuneratório após a avaliação relativa aos anos 2004 a 2011, produz efeitos a 1 de Janeiro de 2012 sendo condicionada, cumulativamente, às seguintes condições:
  - a) Ter reunido uma pontuação mínima de 10 pontos;
  - b) Ter completado, no mínimo, 3 anos num dado escalão da categoria em que se encontra, contados à data de 31/12/2011.
8. O disposto nas alíneas a. e b. do número anterior, aplica-se igualmente sempre que se verifiquem alterações do posicionamento remuneratório que não sejam consequência da avaliação do desempenho.



9. Os docentes que, tendo obtido uma pontuação igual ou superior a 10 pontos, não preencherem a condição a que se refere a alínea b) do número 6, transitarão de posicionamento remuneratório no 1º dia do ano civil seguinte aquele em que completarem os 3 anos no escalão actual.
10. No final do primeiro período de avaliação (2014), os CTCs efectuarão uma avaliação do sistema de avaliação regulado pelo presente Regulamento, tendo em vista aferir a sua adequabilidade e propondo os ajustamentos que se revelarem necessários e adequados.
11. Eventuais dúvidas de aplicação de presente regulamento, serão decididas por despacho da Presidente do Conselho de Direcção da Escola Superior de Enfermagem São José de Cluny, publicado nos mesmos termos que o Regulamento.

A Presidente do Conselho de Direcção

(Ir. Maria Berta da Fonseca Soares)