

## **Regulamento do sistema de avaliação do pessoal docente da Escola Superior Náutica Infante D. Henrique**

### **Artigo 1.º**

#### **Objeto**

O presente regulamento define as regras a que deve obedecer a avaliação de desempenho dos docentes da Escola Superior Náutica Infante D. Henrique, ENIDH, bem como 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 69/88, de 3 de março, pelo Decreto-Lei n.º 207/2009 de 31 de Agosto, que o republicou integralmente, e pela Lei n.º 7/2010, de 13 de Maio (ECPDESP).

### **Artigo 2.º**

#### **Âmbito**

1 — O presente regulamento aplica-se a todos os docentes em regime de tempo integral que prestam serviço docente na ENIDH, seja qual for a sua categoria e que contem pelo menos dezoito meses de relação jurídica de emprego na ENIDH.

2 — No caso do docente que, no ciclo de avaliação anterior, tenha constituído relação jurídica de emprego público com a ENIDH há menos de dezoito meses, o desempenho relativo a este período é objeto de avaliação conjunta com o do ciclo de avaliação seguinte.

3 — O pessoal docente contratado em regime de tempo parcial, é avaliado anualmente com base em relatório de atividades elaborado pelos mesmos, que tenha em conta o conteúdo e estrutura constante do Anexo ao presente Regulamento, e mediante relatório fundamentado subscrito pelo Coordenador de Curso e pelo(s) professor(s) responsável(s) da unidade curricular(s) lecionada(s) pelo avaliado, quando for o caso.

### **Artigo 3.º**

#### **Periodicidade da avaliação**

1 — A avaliação tem um carácter regular e realizar-se-á obrigatoriamente de três em três anos.

2 — A classificação anual referente a cada um dos anos avaliados, é aquela que resulta do ciclo de avaliação, de tal forma que o resultado da avaliação atribuída após a conclusão de cada triénio será considerado, para todos os efeitos, como resultado da avaliação anual em cada um dos anos civis que integra esse triénio.

3 — Para efeitos nomeadamente do disposto n.º 1 do artigo 10.º-B do ECPDESP (contratação dos professores adjuntos por tempo indeterminado) e dos artigos 6º, 7º e 8º do DL 207/2009 de 31 de agosto, com a redação dada pela Lei 7/2010, de 13 de maio (regime transitório de renovação de contratos) e complementada pelo disposto no DL n.º 45/2016, de 17 de agosto, os docentes interessados devem requerer uma avaliação extraordinária, nos termos do n.º1 do artº13º deste regulamento, podendo-a também requerer para outros efeitos relevantes para a sua situação profissional, designadamente com vista a apresentação a concurso ou transição para outra instituição/organismo, exceto se tiverem sido avaliados há menos de um ano, caso em que, para os efeitos mencionados, releva a última classificação obtida.

4 — 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.

5 — Na avaliação da dimensão pedagógica do desempenho docente, os resultados da avaliação de cada ano letivo (entre 1 de setembro e 31 de agosto) serão integralmente considerados na avaliação do ano civil em que o respetivo ano letivo se conclua.

#### Artigo 4.º

##### **Objeto da avaliação**

- 1 — Nos termos do disposto no artigo 35.º-A do ECPDESP, devem ser objeto de avaliação todas as atividades previstas no artigo 2.º-A do referido estatuto.
- 2 — As atividades 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 são atribuídas as seguintes pontuações parciais máximas que no seu conjunto não poderão exceder 100 pontos:
  - a) Componente Técnico-Científica: máximo de 40 pontos
  - b) Componente Pedagógica: máximo de 45 pontos
  - c) Componente Organizacional: máximo de 30 pontos
- 4 — O conjunto de atividades a avaliar, em cada componente e respetivas pontuações, são as que constam do Anexo ao presente Regulamento.
- 5 — Com vista à obtenção de um grau académico, título de especialista, provas de agregação ou para realização de projetos de investigação ou outra atividade relevante, um docente pode ser dispensado de ser avaliado até uma das componentes referidas no n.º 3, sendo que neste caso as pontuações máximas correspondentes à componente não avaliada serão redistribuídas proporcionalmente pelas restantes componentes de avaliação e respetivas áreas e atividades ou, se for o caso, e por opção do docente, será aplicável o disposto no número seguinte.
- 6 — Em situações excecionais, como licenças por doença, parentalidade, licença sabática, entre outras, com duração igual ou superior a 6 meses, para efeitos de atribuição da pontuação prevista no nº2 do art.º 11º, não poderá ser atribuída pontuação inferior a 0,5 pontos por cada semestre completo nessa situação, não contando eventuais atividades desenvolvidas neste período para efeitos da avaliação do desempenho do triénio.
- 7 — Da aplicação do disposto no número anterior não pode resultar no triénio uma pontuação superior a 9 pontos.
- 8 — A dispensa ou o uso da opção a que se referem os números 5 e 6 anteriores, carece de requerimento fundamentado a apresentar pelo docente ao Presidente da ENIDH, cabendo a este a decisão final, ouvido o CTC.

#### 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) A 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, e no presente regulamento, a alteração de posicionamento remuneratório depende sempre da avaliação prévia de desempenho.

#### Artigo 6.º

##### **Exercício de funções dirigentes e de gestão por docentes da ENIDH**

- 1 — O exercício de funções nos órgãos previstos nas alíneas *b)* e *c)* do n.º 1 do artigo 19.º dos Estatutos da ENIDH, os vice-presidentes da ENIDH e os presidentes dos órgãos previstos no n.º 2 do mesmo artigo, são sempre considerados para efeitos de avaliação de desempenho.
- 2 — Os docentes referidos no número anterior, são avaliados nos termos previstos no número 3 e seguintes do artigo 11.º deste Regulamento.
- 3 — O disposto no número anterior pode ser aplicável a outros docentes que, embora não desempenhando funções dirigentes ou de gestão, tenham sido nomeados ou destacados, internamente, para o exercício de outras funções total ou parcialmente incompatíveis com a atividade docente regular.
- 4 — Compete ao Presidente da ENIDH a decisão prevista no número anterior, mediante requerimento fundamentado do docente.

## Artigo 7.º

**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 criado por despacho do Presidente da ENIDH e é composto por um Vice-Presidente da ENIDH, que preside, e pelos Presidentes dos Conselhos Técnico-Científico, Pedagógico e de Certificação Marítima.
- 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 da ENIDH;
  - 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 da ENIDH;
  - d) Apreciar as respostas formuladas em sede de audiência prévia às propostas constantes das listas de classificação provisórias;
  - e) Produzir relatórios com eventuais propostas de ações de melhoria.
- 4 — A nomeação dos Relatores é efetuada pelo CAPD.
- 5 — A nomeação dos Relatores dos processos de avaliação dos docentes que integram o CAPD é efetuada por despacho do Presidente da ENIDH.
- 6 — Os Relatores serão, obrigatoriamente, detentores de categoria igual ou superior à dos avaliados.
- 7 — Conhecida a nomeação de Relatores, os docentes avaliados têm um prazo de 5 dias úteis para apresentarem reclamações fundamentadas sobre a mesma, junto do Presidente da ENIDH, relativamente a eventuais impedimentos por suspeita de falta de isenção ou de imparcialidade, previstos no Código do Procedimento Administrativo, CPA.
- 8 — A decisão sobre a reclamação cabe ao Presidente da ENIDH.

## Artigo 8.º

**Metodologia do processo de avaliação**

- 1 — Compete ao Presidente da ENIDH estabelecer a calendarização do processo de avaliação.
- 2 — O procedimento inicia-se com a entrega, pelos docentes, ao CAPD, de um Relatório de Atividade acompanhado dos respetivos documentos comprovativos em suporte digital, com a estrutura constante no Anexo ao presente Regulamento, até ao dia 31 de março do ano seguinte ao triénio em avaliação.
- 3 — O CAPD efetuará a distribuição dos relatórios pelos diferentes Relatores, aos quais compete, com base nos elementos disponíveis no Relatório de Atividades e noutros elementos que se revelem necessários, preencher a Ficha de Avaliação do Docente, relativa aos elementos constantes no Anexo ao presente Regulamento.
- 4 — A informação relativa ao desempenho pedagógico do docente, resultante da avaliação pelos discentes, deverá ser previamente validada pelo Conselho Pedagógico, ouvido o interessado, sempre que este o requeira.
- 5 — Nos termos da alínea *m*) do n.º 2 do artigo 35.º -A do ECPDESP, efetuada a análise, o Relator facultará ao docente avaliado o projeto de Ficha de Avaliação do docente com a classificação discriminada, para efeitos de audiência prévia.
- 6 — 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.
- 7 — 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.
- 8 — Verificando-se diferenças pontuais na classificação provisória na sequência da reclamação, vigorará a mais elevada.

9 — Terminado o período de audiência prévia e de reclamações, o CAPD remeterá a listagem de classificações definitivas ao Conselho Técnico-Científico (CTC), para efeitos de validação. Após validação pelo CTC, o CAPD envia a listagem de classificações validadas ao Presidente da ENIDH para efeitos de homologação.

10 — Da decisão de não validação pelo CTC, comunicada ao CAPD, cabe reclamação, no prazo de cinco dias úteis após notificação do avaliado. Para efeitos de apreciação das eventuais reclamações será criada, no início de cada triénio de avaliação, uma Comissão de Análise específica, constituída por três professores, nomeada pelo CAPD sob proposta do CTC.

11 — Na impossibilidade ou inexistência de decisão de validação pelo Conselho Técnico Científico, o PE decidirá definitivamente sobre a mesma, ou ordenará, se for caso disso, as diligências corretivas que no caso se imponham.

12 — Homologada a listagem e correspondentes classificações pelo PE, cada docente será individualmente notificado da sua classificação final.

13 - Os docentes notificados poderão reclamar da decisão de homologação da sua classificação para o PE, no prazo de 5 dias úteis.

14 — Será criada uma Comissão Arbitral constituída por três professores designados pelo CAPD, no início de cada triénio, que emitirá parecer sobre as reclamações que venham a ser interpostas em relação ao despacho de homologação do PE.

15 — Terminado o prazo de reclamação, o PE decidirá definitivamente da homologação das classificações recorridas, notificando o avaliado reclamante em conformidade.

16 — Da listagem final homologada pelo PE e da decisão sobre a reclamação referida no número anterior, cabe impugnação judicial, nos termos gerais da lei.

#### Artigo 9.º

##### **Cooperação do avaliado**

1 — O Relator, em caso de dúvida ou insuficiência das informações prestadas através do Relatório de Atividades, tem competência para solicitar ao docente avaliado, bem como a qualquer dos órgãos ou serviços da ENIDH, por escrito, os elementos necessários para proceder à avaliação.

2 — No caso de não serem facultados esses elementos no prazo de 10 (dez) dias úteis, o Relator, para além de informar o avaliado em causa, decidirá com os elementos disponíveis.

#### 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, constante do Anexo ao presente Regulamento, sendo expressa em quatro classes de acordo com a seguinte correspondência:

- a) Excelente, pontuação superior a 95 pontos;
- b) Muito Bom, pontuação igual ou superior a 80 pontos e inferior ou igual a 95 pontos;
- c) Bom, pontuação igual ou superior a 50 pontos e inferior a 80 pontos
- d) Não satisfaz, pontuação inferior a 50 pontos

2 — Para efeitos do disposto no ECPDESP, considera-se que um docente teve avaliação negativa da atividade desenvolvida, quando tenha obtido uma pontuação inferior a 50 pontos

#### Artigo 11.º

##### **Alteração do posicionamento remuneratório**

1 — Para efeitos de posicionamento remuneratório considera-se que o docente obtém condições para mudar de posicionamento remuneratório quando, durante o tempo em que estiver colocado numa posição, acumula 10 pontos.

2 — Para efeitos previstos no número anterior, às classificações mencionadas, são atribuídos os seguintes valores:

- a) Excelente: 9 pontos no final do triénio, valendo anualmente 3 pontos;
- b) Muito Bom: 6 pontos no final do triénio, valendo anualmente 2 pontos;
- c) Bom: 3 pontos no final do triénio, valendo anualmente 1 ponto;

d) Não satisfaz: -1 ponto no triênio

3 — Para efeitos do nº 2 anterior:

- a) ao Presidente e Vice-Presidentes da ENIDH são atribuídos 0,25 pontos por cada mês completo no exercício daquelas funções.
- b) aos presidentes dos órgãos previstos no n.º 2, do artigo 19.º dos Estatutos da ENIDH, bem como aos docentes em funções no Conselho de Gestão, são atribuídos 0,20 pontos por cada mês completo de funções.

4 – Para cada ano do triênio em avaliação, as pontuações referidas no número anterior só serão atribuídas desde que não haja manifesto incumprimento global dos objetivos fixados no Plano de Atividades.

5 – O incumprimento global referido no n.º anterior carece de ser formalmente declarado pelo Conselho Geral, por maioria qualificada de dois terços, competindo-lhe igualmente decidir, no ano em causa, a classificação a atribuir ao Presidente da Escola, decidindo este, também para o ano em causa, da classificação a atribuir aos restantes dirigentes, presidentes e colaboradores dos órgãos referidos nas alíneas a) e b) do nº 3.

6 — Os detentores dos cargos referidos no nº 3, poderão também ser avaliados pelo seu desempenho docente, caso o pretendam, não podendo, contudo, a soma dos pontos nas duas componentes exceder o limite da pontuação máxima prevista na alínea a) do nº 2.

7 — O Presidente e Vice-Presidentes da ENIDH progridem obrigatoriamente de escalão remuneratório no final de cada mandato.

8 — Sempre que por aplicação do disposto no artigo 35.º-C do ECPDESP não for possível proceder à alteração do posicionamento remuneratório, os pontos acumularão para efeitos de seriação, sendo os docentes seriados de acordo com os pontos obtidos desde a última alteração do posicionamento remuneratório, subindo de escalão os primeiros dessa lista, até que se esgote a verba disponível para o efeito em cada ano.

9 – Para efeitos do número anterior, em caso de empate, os docentes serão ordenados por ordem decrescente da sua antiguidade na ENIDH.

10 – Sempre que se verifique uma mudança de categoria, e conseqüentemente uma modificação remuneratória, cessam os efeitos das avaliações do desempenho na categoria anterior, reiniciando-se uma nova contagem com as avaliações de desempenho respeitantes à nova categoria, para efeitos de reposicionamento remuneratório.

11 — 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.

12 — Sempre que um docente tenha obtido uma menção de Excelente durante um período de seis anos consecutivos, é automática e obrigatória, nos termos do nº 4 do art.º 35-C do ECPDESP, a alteração do seu posicionamento remuneratório.

13 – A alteração do posicionamento remuneratório tem efeitos retroativos ao 1º dia do ano seguinte ao qual foi alcançada a pontuação mínima necessária, nos termos dos números anteriores.

#### Artigo 12.º

##### **Revisão e alteração do regulamento**

1 - A revisão do presente Regulamento poderá ser realizada 3 anos após o início da sua entrada em vigor, e posteriormente em qualquer momento, ouvido o CAPD.

2 - A proposta de revisão do presente regulamento será objeto de audição das organizações sindicais representativas dos docentes da ENIDH, bem como de audiência dos interessados, processada por forma escrita, nos termos do CPA.

3 - Se o presente regulamento for revisto nos primeiros 18 meses de um triênio de avaliação, o docente poderá optar, para esse triênio, pela versão que lhe seja mais favorável.

#### Artigo 13.º

##### **Entrada em vigor e disposições finais**

- 1 - Os docentes que requeiram a avaliação extraordinária serão avaliados por aplicação da grelha aprovada pelo Presidente da ENIDH, mediante proposta do CAPD, assente numa adaptação da grelha que consta no Anexo, e que terá em conta o período de tempo a avaliar efetivamente, com base em critérios de pontuação proporcional à que corresponderia ao período de avaliação normal de 3 anos.
- 2 - O sistema de avaliação previsto no presente regulamento entra em vigor no dia seguinte à sua publicação no Diário da República e aplica-se ao triénio de avaliação 2020-2022 e seguintes.
- 3 - No período de avaliação entre 1 de janeiro de 2020 e o dia da entrada em vigor do presente regulamento, o docente pode optar pelo regulamento que lhe for mais favorável.
- 4 - O presente regulamento revoga o Regulamento n.º 27/2011, de 12/11/2010, publicado em Diário da República n.º 9, 2ª série, de 13 de janeiro de 2011.
- 5 - Eventuais omissões e dúvidas de aplicação do presente regulamento, serão esclarecidas por despacho do Presidente da ENIDH, ouvido, quando necessário, o CAPD.