



Exma. Senhora  
Presidente da Direção do Sindicato Nacional  
do Ensino Superior,  
Profa. Doutora Mariana Teresa Gaio Alves, Av.  
5 de Outubro, 104, 4.º  
1050-060 LISBOA

Sua referência:

Nossa referência:

Sua comunicação:

Data:

Ofício n.º: 001490 21.09.2022 13:30

Assunto: Pronúncia - Regulamento de avaliação de desempenho do pessoal docente da ESEL

Considerando que nos termos do artigo 29-A do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de julho, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de agosto e pela Lei n.º 7/2010, de 13 de maio, os docentes estão sujeitos a um regime de avaliação do desempenho constante de regulamento a aprovar por cada instituição de ensino superior, ouvidas as organizações sindicais,

Considerando que o Regulamento Geral do Sistema de Avaliação do Pessoal Docente da Escola Superior de Enfermagem de Lisboa foi objeto de proposta de alteração resultante de um processo de discussão interna, envolvendo todos os docentes da escola e que mereceu a aprovação, por unanimidade, do Conselho Técnico-Científico, na sua reunião de 27 de julho de 2022,

Considerando que o referido regulamento esteve em consulta pública nos termos do n.º 3, do art.º 110.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, sem que tivesse havido qualquer pronúncia,

Em conformidade, vimos agora solicitar a Vossa apreciação e pronúncia sobre o documento anexo, colocando-nos desde já à disposição para os esclarecimentos que considerarem

Na resposta indicar sempre a "Nossa referência". Em cada ofício referir um só assunto

necessários, por forma a concluir o procedimento referente a este projeto de Regulamento com a sua versão final.

O Presidente da ESEL



Professor Coordenador João Santos

*Na resposta indicar sempre a " Nossa referência" . Em cada ofício referir um só assunto*



REGULAMENTO DE AVALIAÇÃO DE  
DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE DA  
ESCOLA SUPERIOR DE ENFERMAGEM DE LISBOA



Lisboa

julho 2022



## **Artigo 1.º**

### **Objeto**

O presente regulamento define o regime de avaliação de desempenho e os seus efeitos bem como os termos da alteração do posicionamento remuneratório dos/as docentes da Escola Superior de Enfermagem de Lisboa (ESEL), ao abrigo dos artigos 35.º-A a 35.º-D 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 do Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de agosto, posteriormente alterado pela Lei n.º 7/2010, de 13 de maio.

## **Artigo 2.º**

### **Âmbito**

1. O presente regulamento aplica-se a todos/as os/as docentes da carreira do ensino superior politécnico a exercer funções na ESEL que contem pelo menos seis meses de relação jurídica de emprego e seis meses de serviço efetivo de funções docentes na instituição.
2. No caso do/a docente que, no ciclo de avaliação anterior, tenha constituído relação jurídica de emprego público com a ESEL há menos de seis meses, o desempenho relativo a este período é objeto de avaliação conjunta com o do ciclo de avaliação seguinte.
3. O pessoal docente em regime de comissão de serviço e o contratado em regime de tempo parcial é avaliado mediante relatório fundamentado, de acordo com regulamento próprio.

## **Artigo 3.º**

### **Periodicidade da avaliação**

1. A avaliação é anual e realizar-se-á obrigatoriamente ao fim de três anos.
2. A classificação anual de cada um dos anos avaliados, é aquela que resulta do ciclo de avaliação.
3. A avaliação corresponde ao desempenho de um ano civil, sendo, contudo, os itens objeto da mesma relacionados com o ano letivo em vigor no dia 1 de janeiro de cada

ano. Excetua-se esta condição, se tiver sido avaliado há menos de um ano, em que, e para os efeitos mencionados, releva a última classificação obtida na avaliação do desempenho de cariz ordinário. O/A docente pode solicitar a avaliação de desempenho em períodos extraordinários, nos termos do artigo 4º, para os seguintes efeitos e situações:

- a. Progressão remuneratória;
- b. Apresentação a processo de recrutamento/seleção/mobilidade;
- c. Caso tenha obtido na avaliação do último triénio a menção «Não relevante».

#### **Artigo 4.º**

##### **Avaliação extraordinária**

1. Para efeitos de avaliação extraordinária, o/a docente deverá apresentar requerimento, devidamente fundamentado, dirigido ao/à Presidente da ESEL.
2. Caso reúna as condições necessárias à sua realização, o/a Presidente remete o pedido à CADD que deverá realizar a avaliação aplicando as dimensões e os indicadores já previamente aprovados para o triénio em curso à data do pedido, com o necessário ajuste proporcional à duração daquele período extraordinário.
3. Ao procedimento de avaliação extraordinária são aplicadas as fases previstas no artigo 8º e asseguradas as garantias, com as necessárias adaptações.

#### **Artigo 5º**

##### **Objeto da avaliação**

1. Nos termos do disposto no art.º 35.º-A do ECPDESP e para além do mencionado no n.º 2 daquele artigo, devem ser objeto de avaliação, todas as atividades dos/as docentes, previstas no art.º 2.º-A do referido estatuto e nos regulamentos aplicáveis em vigor na ESEL.
2. As atividades a que se refere o número anterior, são agrupadas em 4 dimensões: Técnico-Científica, Pedagógica, Organizacional e Extensão à Comunidade.
3. O resultado da avaliação do desempenho é obtido através da aplicação da grelha de avaliação constante do Anexo I do presente regulamento.

4. Na grelha de avaliação, cada uma das quatro dimensões é mensurada numa escala quantitativa, expressa em percentagem, variando entre 0 e 100%, a saber:
5. Dimensão Técnico-Científica: 30%
  - a. Dimensão Pedagógica: 50%
  - b. Dimensão Organizacional: 15%
  - c. Dimensão Extensão à Comunidade: 5%
6. Com vista à obtenção de um grau académico ou para realização de projetos de investigação ou outra atividade relevante, um/a docente pode ser dispensado de ser avaliado numa das dimensões referidas no número 4, sendo que, neste caso, as ponderações correspondentes serão redistribuídas proporcionalmente.
7. A dispensa a que se refere o número anterior, deve ser solicitada no primeiro trimestre do ano civil de cada ano do ciclo de avaliação a que respeita e carece de requerimento fundamentado, com parecer do Departamento, apresentado ao Conselho Técnico-Científico, cabendo a decisão final ao/à Presidente da ESEL.
8. A avaliação em situações de ausência de desempenho de funções docentes motivada por doença prolongada ou parentalidade, que impeça a avaliação por um número de meses inferior aos trinta e seis meses do triénio, a quaisquer ou à totalidade das dimensões definidas no ponto 4 do artigo 5º, aplica-se o ajuste proporcional nos valores de acesso às classificações, na dimensão ou dimensões em causa, de forma a considerar o número efetivo de meses em avaliação, nos termos constantes do Anexo I ao presente Regulamento.
9. Os/As docentes que tenham limitações/incapacidade de saúde, devidamente certificadas e confirmadas pelos Recursos Humanos, a pontuação a obter em cada uma das dimensões será indexada/proporcional à percentagem de "limitação/incapacidade".

## **Artigo 6.º**

### **Efeitos da avaliação de desempenho**

1. Nos termos do ECPDESP, a avaliação do desempenho releva para a:
  - a. Contratação por tempo indeterminado da categoria professores adjuntos;

- b. Renovação dos contratos a termo certo dos/as docentes não integrados/as na carreira.
2. A avaliação do desempenho tem ainda efeitos na alteração de posicionamento remuneratório na categoria do/a docente, nos termos previstos no artigo 35.º-C do ECPDESP.
  3. É obrigatória a alteração do posicionamento remuneratório sempre que um/a docente, no processo de avaliação do desempenho, tenha obtido, durante um período de seis anos consecutivos, a menção máxima, sem prejuízo do disposto do ponto 5 do artigo 12.º.

### **Artigo 7.º**

#### **Exercício de Funções Dirigentes**

1. O exercício de funções em órgãos dirigentes da ESEL é sempre considerado para efeitos de avaliação de desempenho.
2. O pessoal dirigente da ESEL em regime de comissão extraordinária de serviço e em regime de exclusividade, com pelo menos 6 meses no exercício das funções, é avaliado nos termos previstos no n.º 7 do artigo 12.º deste Regulamento.
3. O disposto no número anterior pode ser aplicável a outros/as docentes que, embora não desempenhando funções dirigentes, tenham exercido outras atividades ou funções incompatíveis com a atividade docente regular.
4. Os/As docentes que tenham exercido outras funções e atividades incompatíveis com a atividade docente regular, podem ser sempre avaliados/as por um número de meses inferior a um ano, por ajuste proporcional e adaptação da dimensão ou dimensões previstas no n.º 4 do artigo 5.º, do presente Regulamento, de forma a considerar o número efetivo de meses em avaliação de acordo com as atividades desenvolvidas, em conformidade com o Anexo I ao presente Regulamento.
5. Compete ao/à Presidente da ESEL a decisão prevista no número anterior, mediante requerimento fundamentado.

## Artigo 8.º

### Processo de Avaliação

1. O processo de avaliação é realizado pelo Conselho Técnico-Científico (CTC) da ESEL, conforme alínea g) do n.º 2 do art.º 35.º-A do ECPDESP, nos termos dos números seguintes, sendo supervisionado e coordenado pelo Conselho de Coordenação de Avaliação (CCA) da ESEL.
2. No âmbito deste Conselho, será criada uma Comissão da Avaliação do Pessoal Docente (CAPD) composta por até 25 docentes designados pelo Conselho Técnico-Científico, adiante designados por Relatores, podendo ser designados docentes de outras instituições de ensino superior ou outros peritos externos.
3. A nomeação dos relatores é feita pelo/a Presidente da ESEL por proposta do CTC, até 30 de novembro do ano imediatamente anterior ao início do período a avaliar, obedecendo aos seguintes princípios orientadores:
  - a. O relator deve ser de categoria igual ou superior ao/à avaliado/a;
  - b. O relator deve, sempre que possível, pertencer à área científica do/a avaliado/a ou área afim;
  - c. A distribuição dos processos por cada relator deve ser o mais equitativa possível.
4. Conhecida a nomeação dos relatores, os/as docentes têm um prazo de cinco dias úteis para apresentarem reclamações, fundamentadas, sobre a mesma junto do/a Presidente da ESEL, ficando precluída a possibilidade de suscitar reclamações quanto a eventuais impedimentos por suspeita de falta de isenção, noutra fase do procedimento.
5. Para efeitos de apreciação dos Recursos, será criada uma Comissão Paritária, que integrará 6 elementos docentes, sendo 3 nomeados pelo/a Presidente e 3 eleitos pelos/as docentes a avaliar.

## Artigo 9.º

### Metodologia do Processo de Avaliação

1. O procedimento inicia-se com a submissão do Relatório de Atividades, pelos/as docentes, à Comissão de Avaliação do Pessoal Docente (CAPD), no período compreendido entre o dia 1 e o dia 31 de janeiro (inclusive) do ano subsequente ao período em avaliação.
2. A CAPD efetuará a distribuição dos relatórios pelos relatores, aos quais compete, com base nos elementos disponíveis no Relatório de Atividades e/ou noutros elementos que se revelem necessários, preencher a Ficha de Avaliação do Docente até 28/29 de fevereiro (inclusive) do ano subsequente ao período em avaliação.
3. Nos termos da alínea m) do art.º 35.º-A do ECPDESP, efetuada a análise, o relator facultará ao/à docente avaliado/a o projeto de Ficha de Avaliação com a classificação discriminada, 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, e com base nos resultados de cada Ficha de Avaliação, o CAPD elabora uma lista provisória das classificações finais e notificará individualmente e por escrito, os/as docentes sobre a respetiva classificação individual.
6. Da classificação provisória cabe reclamação para o CCA, a apresentar no prazo de cinco dias úteis, o qual poderá nomear um relator diferente para apreciação da reclamação.
7. Verificando-se diferenças 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 Conselho Técnico-Científico para validação e, conseqüente envio da listagem para o/a Presidente da ESEL para efeitos de homologação.
9. O/A Presidente da ESEL deve proceder à homologação das classificações finais e à respetiva notificação ao/à docente no prazo de 15 dias úteis após a receção das avaliações.

10. Do despacho de homologação do/a Presidente cabe, nos termos do CPA, reclamação para este mesmo órgão a quem compete apreciar as reclamações e decidir fundamentadamente no prazo máximo de 30 dias, com Parecer prévio da Comissão Paritária.
11. A Comissão Paritária pode, para os efeitos previstos em 10., auscultar a CAPD.
12. Da decisão do/a Presidente da ESEL que homologue a classificação e da decisão relativa à reclamação, cabe impugnação judicial, nos termos gerais, e conforme previsto na alínea n) do n.º 2 do art.º 35.º-A.
13. Os prazos previstos relativos ao processo de avaliação, referem-se a dias úteis.

#### **Artigo 10.º**

##### **Cooperação**

1. O relator, em caso de dúvida ou insuficiência das informações prestadas através do Relatório de Atividades, pode solicitar, aos órgãos executivo, científico e pedagógico, ou ao/à docente avaliado/a, os elementos necessários para proceder à avaliação final.
2. No caso de não serem facultados os elementos da exclusiva responsabilidade do/a docente avaliado/a, no prazo legal de 10 (dez) dias úteis, o relator informa o/a docente em causa e a decisão é tomada com os elementos disponíveis.