



**Regulamento Geral do Sistema de Avaliação do Pessoal
Docente da Escola Superior de Enfermagem de Coimbra**

Preâmbulo

O Regulamento Geral do Sistema de Avaliação do Pessoal Docente da Escola Superior de Enfermagem de Coimbra foi publicado pelo Despacho n.º 410/2012, no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 10, de 13 de janeiro de 2012 define as linhas gerais a que deve obedecer o processo de avaliação de desempenho da atividade 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 do Decreto -Lei n.º 207/2009 de 31 de Agosto e Lei n.º 7/2010 de 13 de Maio.

A necessidade de proceder à revisão do Regulamento existente decorre da necessidade de ajustamento à evolução da instituição e às dinâmicas do ensino superior e ainda do impacto da operacionalização da grelha de avaliação.

Ponderados vários fatores decorrentes de alterações propostas consideram-se particularmente potenciais benefícios. A criação de formas de alargamento da valorização e do reconhecimento contribuem para a melhoria da qualidade do desempenho dos docentes e, por conseguinte, para a melhoria da qualidade do ensino, da investigação, da partilha e valorização de conhecimento e da prestação de serviços à sociedade.

De acordo com o Artigo 2.º-A do ECPDESP (2009, DR1ª série nº 168, 31 de agosto) são funções dos docentes do ensino superior politécnico:

- a) Prestar o serviço docente que lhes for distribuído e acompanhar e orientar os estudantes;*
- b) Realizar atividades de investigação, de criação cultural ou de desenvolvimento experimental; c) Participar em tarefas de extensão, de divulgação científica e tecnológica e de valorização económica e social do conhecimento;*
- d) Participar na gestão das respetivas instituições de ensino superior;*
- e) Participar em outras tarefas distribuídas pelos órgãos de gestão competentes e que se incluam no âmbito da atividade de docente do ensino superior politécnico.*

Artigo 1.º

Fins

1 — A avaliação do desempenho do pessoal docente da ESEnFC tem como objetivos evidenciar o mérito demonstrado (alínea j) do n.º 2 do artigo 35 -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.

2 — A avaliação do desempenho constitui ainda um instrumento que traduz também objetivos estratégicos institucionais, nomeadamente o incremento das atividades de ensino, investigação, e prestação de serviços/atividade de extensão na comunidade, tendo como fim último contribuir para “a melhoria da qualidade do desempenho dos docentes” (alínea a) do n.º 2 do artigo 35 -A do 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 Escola Superior de Enfermagem de Coimbra, seja qual for a sua categoria e 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 docente que, no ciclo de avaliação anterior, tenha constituído relação jurídica de emprego público com a Escola Superior de Enfermagem de Coimbra 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 comissão temporária de serviço e o contratado em regime de tempo parcial, é avaliado mediante relatório fundamentado subscrito por, pelo menos, dois professores da respetiva Unidade Científico-Pedagógica ou afim, sendo um deles, obrigatoriamente, o coordenador da UCP onde o docente se insere.

Artigo 3.º

Princípios

A avaliação de desempenho é um instrumento que obedece aos princípios gerais fixados no n.º 2 do artigo 35.ºA do ECPDESP e ao Código do Processo Administrativo, garantindo designadamente:

- Universalidade, visando a aplicação do regime de avaliação do desempenho a todos os docentes, de acordo com o artigo anterior.
- Transparência, assegurando designadamente a utilização de parâmetros e grelha de avaliação do desempenho atempadamente conhecidos por avaliadores e avaliados;
- Audiência dos interessados;
- Objetividade, promovendo uma avaliação baseada em parâmetros mensuráveis;
- Imparcialidade, assegurando a aplicação de garantias de isenção no processo de avaliação;
- Obrigatoriedade, garantindo que avaliadores e avaliados se envolvam ativamente e se responsabilizem pela execução do processo de avaliação;
- Orientação visando a melhoria da qualidade do desempenho dos docentes;
- Valorização de todas as vertentes da atividade docente enunciadas no artigo 2.ºA do ECPDESP, em conformidade com a lei e o Estatuto, no período a que se refere a avaliação.

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 artigo 10.º -B do ECPDESP (nomeação dos professores adjuntos por tempo indeterminado) e alínea *b*) do n.º 4 do artigo 6.º; da alínea *b*) do n.º 6; da alínea *b*) do n.º 7 do artigo 7.º, todos do Decreto-Lei n.º 207/2009 de 31 de agosto (regime transitório de renovação de contratos), cada docente deve ser objeto de avaliação extraordinária, podendo -a também requerer 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, exceto se tiver sido avaliado há menos de um ano, caso em que, para os efeitos mencionados, relata a última menção 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 menção que releva para os efeitos previstos no número anterior.

4 — A menção anual de cada um dos anos avaliados, é aquela que resulta do ciclo de avaliação.

5 — Na avaliação das diferentes dimensões, os resultados da avaliação dos itens relacionados com cada ano letivo serão integralmente considerados na avaliação do ano civil em que o respetivo ano letivo se conclua.



Artigo 5.º

Objeto da avaliação

1 - Nos termos do disposto no artigo 35.º -A do ECPDESP e para além do mencionado no n.º 2 daquele artigo, devem ser objeto de avaliação todas as atividades previstas no artigo 2 -A do referido estatuto.

2 - As atividades a que se refere o número anterior, são agrupadas em 3 dimensões: Técnico-Científica, Pedagógica e Organizacional.

i) Dimensão Técnico-Científica - inclui a formação e atualização técnico-científica, realização de atividades de investigação e de divulgação, júris como avaliador, reconhecimento/distinção;

ii) Dimensão Pedagógica - inclui a experiência e atividade letiva/orientação, o acompanhamento e orientação de estudantes, os resultados dos inquéritos pedagógicos, o cumprimento de obrigações e a atualização pedagógica;

iii) Dimensão Organizacional - inclui a participação em atividades de extensão/interação com a comunidade, a participação em órgãos da ESEnFC, participação em júris não incluídos na dimensão científico-pedagógica e outras atividades planeadas pela ESEnFC ou incluídas no âmbito da atividade do docente do ensino superior politécnico e que demonstrem resultados.

3 - Cada uma das dimensões previstas no n.º 1, é representada por uma pontuação, expressa em número de pontos, variando de 0 a 100 pontos e ponderada da seguinte forma:

a) Dimensão Técnico-Científica: 25 %

b) Dimensão Pedagógica: 60 %

c) Dimensão Organizacional: 15 %

O conjunto de atividades a avaliar em cada dimensão e respetivas ponderações, são as que constam do Anexo I ao presente Regulamento.

4 - O indicador “Avaliação pedagógica dos docentes pelos estudantes” é obtido a partir do resultado dos inquéritos de avaliação pedagógica realizado com os estudantes. Baseia-se na avaliação do score médio das respostas dos estudantes à questão “Apreciação global deste docente”, relativamente a todas as UC's, de todos os cursos, em que o docente lecionou, no período em apreciação, de acordo com as avaliações promovidas pelo Conselho para a Qualidade e Avaliação. Este valor é quantificado de forma automática pelos serviços informáticos.

5 - Será sempre possível, em cada uma das componentes, atingir as pontuações mais elevadas através do desempenho de apenas uma parte das atividades tipificadas.

6 - Com vista à obtenção de um grau académico ou para realização de projetos de investigação ou outra atividade relevante e condicionado à apresentação do projeto académico individual, um docente pode ser dispensado de ser avaliado numa das dimensões referidas no n.º 3, sendo que neste caso as ponderações correspondentes às dimensões não avaliadas serão redistribuídas proporcionalmente pelas restantes dimensões de avaliação e respetivos subitens ou, se for o caso, e por opção do docente, será aplicável o disposto no número seguinte.

7- Em situações excecionais, 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 atividades desenvolvidas neste período para efeitos da avaliação do desempenho do triénio.

8 - A dispensa a que se refere os números 6 e 7 deste artigo, carece de requerimento fundamentado a apresentar pelo docente e parecer do Conselho Técnico-Científico, cabendo a decisão final à Presidente da Escola.



9 - Para ter em conta, entre outros aspetos, a especificidade da área disciplinar, necessidades da Escola e em situações em que for temporariamente acordada com o docente uma distribuição de trabalho com dispensa de uma das dimensões ou maior incidência numa delas, as ponderações mencionadas no n.º 3, podem ser eventualmente diferenciadas para cada docente, mediante proposta do Presidente da Escola, aceite pelo docente e ou proposta fundamentada do docente aceite pelo Presidente, até 3 meses após o início de cada período de avaliação.

10 - A diferenciação a que se refere o número anterior, deve contudo, salvo quando o docente tenha sido dispensado das atividades de alguma das dimensões no período a que se refere a avaliação, ser efetuada respeitando os seguintes limites:

- a) Dimensão Técnico-Científica: 15 % a 35 %
- b) Dimensão Pedagógica: 40 % a 75 %
- c) Dimensão Organizacional: 10 % a 30 %

11 — Nestes casos, as ponderações das dimensões serão revalorizadas proporcionalmente.

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 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 em órgãos dirigentes da Escola Superior de Enfermagem de Coimbra é sempre considerado para efeitos de avaliação de desempenho.

2 — O pessoal dirigente da Escola Superior de Enfermagem de Coimbra 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 6 do artigo 12.º deste Regulamento.

3 — O disposto no número anterior pode ser aplicável a outros docentes que, embora não desempenhando funções dirigentes, 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 Escola Superior de Enfermagem de Coimbra a decisão prevista no número anterior, mediante requerimento fundamentado do docente.



Artigo 8.º

Processo de Avaliação

1 — O processo de avaliação é realizado nos termos dos números seguintes, sendo supervisionado e coordenado pelo Conselho de Coordenação de Avaliação (CCA) da Escola Superior de Enfermagem de Coimbra.

2 — Será criada uma Comissão de Análise da Avaliação do Pessoal Docente (CAAPD) sendo composta por dezasseis (16) docentes, dois (2) de cada Unidade Científico-Pedagógica, designados pelo Conselho Técnico-Científico, ouvido o Conselho Pedagógico e a Unidade Científico-Pedagógica, adiante designados por Relatores, podendo ser designados docentes de outras instituições de ensino superior ou outros peritos externos.

3 - A nomeação dos Relatores para cada docente é feita pelo CCA, de entre os elementos que integram a CAAPD, obedecendo aos seguintes princípios orientadores:

- a) Cada relator deve, sempre que possível, ser de categoria igual ou superior ao(s) seu(s) avaliado(s);
- b) Cada relator deve, sempre que possível, pertencer à Unidade Científico -Pedagógica do(s) avaliado(s).
- c) A distribuição dos processos por entre os relatores, deve ser o mais uniforme possível.

4 - Conhecida a nomeação dos relatores, os docentes têm um prazo de 5 dias úteis para apresentarem reclamação fundamentadas sobre a mesma junto do Presidente da Escola, nomeadamente quanto a eventuais impedimentos por suspeita de falta de isenção.

5 - A nomeação dos Relatores para os docentes que integram o CAAPD, é efetuada pelo Presidente da Escola Superior de Enfermagem de Coimbra.

6 - Compete ao Presidente da Escola Superior de Enfermagem de Coimbra estabelecer a calendarização do processo.

7 — Para efeitos de apreciação dos Recursos enviados para ao Presidente, será criada uma Comissão Paritária, que integrará 8 elementos, sendo 4 nomeados pelo Presidente e os restantes 4 eleitos pelos docentes a avaliar.

Artigo 9.º

Metodologia do Processo de Avaliação

1 - O procedimento inicia -se com a entrega, pelos docentes, ao Conselho de Coordenação de Avaliação, de um Relatório de Atividades, com a estrutura constante no Anexo II ao presente Regulamento.

2 - O CCA efetuará a distribuição dos relatórios pelos Relatores da CAAPD, 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, conforme modelo em Anexo III ao presente Regulamento.

3 — 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 com a pontuação discriminada, para efeitos de audiência prévia.

4 — Com base no resultado da audiência prévia, o relator poderá manter ou alterar a pontuação provisória.



5 — Concluída a fase de audiência prévia dos interessados, e com base nos resultados de cada Ficha de Avaliação, o CCA elaborará uma listagem provisória das pontuações finais de cada docente e notificará individualmente e por escrito, os docentes da respetiva pontuação individual atribuída pelo Relator.

6 - Da pontuação provisória cabe reclamação para o CCA, a apresentar no prazo máximo de 5 dias úteis, o qual nomeará um relator diferente para apreciação da reclamação.

7 - As reclamações baseadas em eventuais impedimentos que não tenham sido suscitados nos termos do n.º 4 do artigo 8.º, serão liminarmente indeferidas.

8 - Verificando -se diferenças pontuais na pontuação provisória na sequência da reclamação, vigorará a maior delas.

9 - Terminado o período de reclamações, o CCA remeterá a listagem de pontuações ao Conselho Técnico-Científico, para conhecimento e ao Presidente da Escola para homologação, assegurando um justo equilíbrio de distribuição dos resultados, em obediência ao princípio da diferenciação do desempenho.

10 - Do ato de homologação da listagem final pelo Presidente, 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 Atividades, tem competência para solicitar, em qualquer momento, aos órgãos executivo, técnico-científico e pedagógico, ou ao docente avaliado, os elementos necessários para proceder à avaliação final devendo essa solicitação ser feita por escrito e com indicação de prazo, o qual não poderá ser inferior a 10 dias úteis.

2 — No caso de não serem facultados esses elementos o Relator, para além de informar o docente em causa, decidirá com os elementos disponíveis, podendo recorrer, se assim o entender, aos meios competentes para os obter.

Artigo 11.º

Efeitos da avaliação de desempenho

1 — O efeito final da avaliação de desempenho tem por base a pontuação global estabelecida através da grelha de critérios aprovada, sendo expressa em quatro menções qualitativas de acordo com a seguinte correspondência:

- a) Excelente, pontuação igual ou superior a 90 %;
- b) Muito Bom, pontuação igual ou superior a 70 % e inferior a 90 %;
- c) Bom, pontuação igual ou superior a 50 % e inferior a 70 %;
- d) Inadequado, pontuação inferior a 50 %.

2 — A avaliação de desempenho negativa, para efeitos do disposto no ECPDESP, é a expressa pela menção “Inadequado”.

Artigo 12.º

Alteração do Posicionamento Remuneratório

1 - Nos termos do n.º 4 do artigo 35 C do ECPDESP (DL 207/2009), 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 18 pontos.

3 - Para efeitos previstos no número anterior, às menções qualitativas 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) Inadequado, corresponde a uma atribuição de 1 ponto negativo no final do triénio.

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

5 - No caso de uma alteração de posição remuneratória resultante de três triénio com um somatório superior a 18 pontos, os pontos sobranes em relação às menções que permitem a progressão remuneratória transitam para o somatório da pontuação dos triénios seguintes.

6 - Aos dirigentes da Escola Superior de Enfermagem de Coimbra, em regime de exclusividade, serão atribuídos 0,25 pontos por cada mês completo de exercício de funções, desde que o Relatório de Atividades correspondente ao ano em causa tenha merecido a aprovação do Conselho Geral.

Artigo 13.º

Grelha de classificação

1- A grelha de classificação necessária à operacionalização da avaliação de desempenho dos docentes é publicada em anexo ao presente regulamento.

2 — Todos os parâmetros presentes na grelha prevista no número anterior deverão ser completamente verificáveis, de modo a tornar transparente o processo da avaliação e possível a sua validação independente, a qualquer momento.

Artigo 14.º

Entrada em Vigor e Disposições Transitórias

1- Eventuais dúvidas de aplicação de presente regulamento, serão decididas por despacho do Presidente da Escola Superior de Enfermagem de Coimbra, ouvido, quando considerado necessário, o Conselho Coordenador da Avaliação.

2 - O presente regulamento revoga o regulamento 410/2012. Entra em vigor no dia seguinte à sua publicação e aplica-se aos docentes da carreira do pessoal docente da Escola Superior de Enfermagem de Coimbra.