

Alteração ao Regulamento específico de avaliação de desempenho dos
docentes da
Escola Superior de Tecnologia e Gestão do
Instituto Politécnico do Porto

Nota justificativa

Considerando que:

- a) Nos termos estabelecidos pelo Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (doravante designado por ECPDESP), no seu artigo 29º-A, cabe às instituições de ensino superior a aprovação da regulamentação necessária à execução do identificado Estatuto;
- b) O ECPDESP determina que os docentes estão sujeitos a um regime de avaliação de desempenho constante de regulamento a aprovar por cada instituição de ensino superior (Cfr. art.º 35º-A);
- c) O Instituto Politécnico do Porto (doravante designado por IPP), atento o estabelecido pelo ECPDESP, bem como ao abrigo do vertido no artigo 92º, n.º 1, alínea o) da Lei n.º 62/2007, de 10/09 e no artigo 27º, alínea s) dos Estatutos do IPP (Cfr. Despacho Normativo n.º 5/2009, de 02/02) aprovou, através do Despacho IPP/P-039/2011, o Regulamento de Avaliação de Desempenho dos Docentes do Instituto Politécnico do Porto, publicado no DR, 2ª Série, n.º 74, de 14 de abril, onde recebeu a menção como Despacho 6414/2011, posteriormente alterado pelo Despacho IPP/P-001/2016, de 7 de janeiro, publicado no DR, 2ª Série, n.º 14, de 21 de janeiro, onde recebeu a menção como Despacho n.º 1037/2016;
- d) Cabe a cada Unidade Orgânica do IPP, pelo órgão estatutariamente competente, regulamentar o regime de avaliação referido na alínea anterior, ouvidas as associações sindicais, e submetê-lo a homologação pelo Presidente do IPP (Cfr. artigos 4º e 5º, n.ºs 3, alínea b) e 6, alínea b), todos do dito Regulamento de Avaliação);
- e) Dada a possibilidade de proceder a uma alteração favorável aos docentes, relativa à definição das ponderações a atribuir a cada dimensão de avaliação;

A Comissão de Avaliação de Desempenho Docente (CADD) da Escola Superior de Tecnologia e Gestão, atenta à necessidade de diligenciar a avaliação do desempenho dos seus docentes, aprova as alterações ao presente Regulamento, tendo sido ouvidos os docentes e as

associações sindicais (Cfr. artigos 4.º e 5.º, n.º 6, alínea b) do Regulamento de Avaliação de Desempenho dos Docentes do IPP, bem como art.º 118º do CPA, artigo 110º, n.º 3 do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior – Lei n.º 62/2007, de 10/09 – e artigo 8º, n.º 6 dos Estatutos da ESTG – Despacho n.º 15833/2009, de 10/07), pelo que o n.º 2 do artigo 7.º passa a ter a seguinte redação, já incorporada no texto final:

Artigo 7.º

1 - (...)

2 - As ponderações a atribuir a cada uma das dimensões referidas no número anterior, no máximo de 60% e mínimo de 10%, são as que maximizam a avaliação do docente no período em causa e são calculadas automaticamente.

CAPÍTULO I

Disposições Gerais

Artigo 1.º

Objeto

O presente Regulamento define as regras a que deve obedecer a avaliação de desempenho do pessoal docente da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico do Porto, doravante designada por ESTG, de acordo com o estabelecido no artigo 4º do Regulamento de Avaliação de Desempenho dos Docentes (RADD) do Instituto Politécnico do Porto (IPP), aprovado pelo Despacho n.º 6414/2011, de 7 de abril e publicado no Diário da República, 2.ª série, N.º 74, de 14 de abril de 2011.

Artigo 2.º

Âmbito

O presente Regulamento é aplicável:

- a) A todos os docentes da ESTG, seja qual for o vínculo e categoria;
- b) Aos docentes da ESTG que exerçam as seguintes funções:
 - i) Presidente do IPP;
 - ii) Presidente da ESTG;
 - iii) Presidente do Conselho Técnico-Científico (CTC) da ESTG;
 - iv) Presidente do Conselho Pedagógico (CP) da ESTG;
 - v) Provedor do Estudante do IPP.

17.
2/15
B

CAPÍTULO II

Avaliação de desempenho

Artigo 3.º

Órgãos

- 1 – A avaliação de desempenho dos docentes que prestam serviço na ESTG é regulada e supervisionada, a nível do IPP, pelo Conselho Coordenador de Avaliação do Desempenho Docente do IPP, adiante designado por CCADD.IPP e, a nível da ESTG, pela Comissão de Avaliação de Desempenho Docente da ESTG, doravante designada por CADD.
- 2 – A CADD é constituída por:
 - a) O Presidente da ESTG, que preside;
 - b) O Presidente do CTC da ESTG ou, nos casos em que o Presidente da ESTG acumula funções de Presidente da ESTG e do CTC, o Vice-Presidente que este designe como seu substituto;
 - c) O Presidente do CP da ESTG ou, nos casos em que o Presidente da ESTG acumula funções de Presidente da ESTG e do CP, o Vice-Presidente que este designe como seu substituto;
 - d) Cinco a dez membros a designar pelo CTC de entre os seus membros em efetividade de funções, cabendo a este Conselho deliberar sobre o número de membros a designar.
- 3 – À CADD compete:
 - a) Conduzir o procedimento de avaliação do pessoal docente da ESTG, subordinado às orientações do CCADD.IPP;
 - b) Elaborar propostas de alteração do presente Regulamento, ouvidas as associações sindicais, e submetê-las à homologação pelo Presidente do IPP;
 - c) Elaborar propostas de alteração da Grelha de Pontuação relativa à avaliação das atividades desenvolvidas pelo pessoal docente a prestar serviço na ESTG, anexa ao presente Regulamento, e submetê-las à homologação pelo Presidente do IPP;
 - d) Aprovar os modelos da Ficha de Autoavaliação e da Ficha de Avaliação;
 - e) Nomear avaliadores-relatores de entre os docentes da ESTG, de categoria superior, ou pelo menos igual, à dos avaliados e comunicar esta informação aos avaliados;
 - f) Se necessário, nomear avaliadores-relatores recorrendo à colaboração de peritos externos, nos termos que, sob proposta sua, sejam aprovados pelo CTC da ESTG;
 - g) Dar parecer sobre os requerimentos dos docentes quanto às ponderações a atribuir a cada dimensão de desempenho, em cada período de avaliação, de acordo com os limites estabelecidos no n.º 2 do artigo 7.º do presente Regulamento, submetendo os seus pareceres a aprovação pelo Presidente da ESTG;

3/15
J.M.

- h) Propor as classificações finais dos docentes;
 - i) Assegurar o equilíbrio da distribuição dos resultados finais na ESTG, com observância da orientação aprovado pelo CCADD.IPP quanto ao princípio da diferenciação de desempenho;
 - j) Apreciar e decidir sobre as respostas que lhe sejam apresentadas em sede de audiência prévia;
 - k) Propor ao Presidente do IPP a classificação a atribuir a cada docente.
- 4 – Os membros da CADD não podem pronunciar-se sobre a avaliação de docentes com categoria superior à sua.
- 5 – Aos membros da CADD aplica-se o regime de incompatibilidades, impedimentos e suspeições previstos na lei.
- 6 – O docente pode, no prazo de cinco dias úteis após tomar conhecimento do avaliador-relator, desencadear um processo de recusa do mesmo junto do Presidente da CADD, desde que baseado nos impedimentos e suspeições previstos no Código do Procedimento Administrativo e que, sendo aceite, conduzirá à nomeação de outro avaliador-relator.

Artigo 4.º

Periodicidade

- 1 – A avaliação de desempenho dos docentes tem um carácter regular e realiza-se de três em três anos.
- 2 – A avaliação de desempenho dos docentes reporta-se ao desempenho relativo aos três anos civis completos imediatamente anteriores àquele em que é efetuada.
- 3 – A classificação anual de cada um dos anos avaliados é a que resulta do ciclo de avaliação.
- 4 – O procedimento de avaliação de desempenho dos docentes decorre nos meses de janeiro a setembro do ano imediatamente seguinte ao triénio em avaliação.
- 5 – Na avaliação da dimensão pedagógica do desempenho, os resultados da avaliação de cada ano letivo são integralmente considerados na avaliação do ano civil em que o respetivo ano letivo se conclua.
- 6 – Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 10.º-B do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP) (contratação dos professores adjuntos por tempo indeterminado), da alínea b) do n.º 7 do artigo 6.º, da alínea b) do n.º 8 do artigo 7.º e dos n.º 1, 2 e 4 do artigo 8.º, todos do Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de agosto (regime transitório de renovação de contratos), com a redação dada pela Lei n.º 7/2010, de 13 de maio, cada docente deve ser objeto de avaliação extraordinária, exceto se tiver sido avaliado há menos de um ano, caso em que, para os efeitos mencionados, releva a última classificação obtida.

- 7 – Os docentes podem ainda requerer avaliação extraordinária para outros efeitos relevantes para a sua situação profissional, designadamente com vista a progressão remuneratória, apresentação a concurso, aposentação, 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, releva a última classificação obtida.
- 8 – 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 nos n.º 6 e 7 do presente artigo.
- 9 – Para os docentes em que, no ano de contratação, a relação jurídica de emprego tenha duração inferior a seis meses, o desempenho relativo a este tempo é objeto de avaliação conjunta com a do período seguinte.

Artigo 5.º

Avaliação de docentes com funções dirigentes

- 1 – O exercício de funções em órgãos dirigentes da ESTG e do IPP é sempre considerado para efeitos de avaliação de desempenho.
- 2 – Aos docentes da ESTG mencionados na alínea b) do artigo 2.º, é considerada apenas a dimensão organizacional, sendo atribuídos 0,25 pontos por cada mês completo de exercício de funções, sem prejuízo de poderem requerer que seja também efetuada a avaliação das dimensões pedagógica e/ou técnica e científica.
- 3– Os Vice-Presidentes da ESTG e do IPP são avaliados apenas na dimensão organizacional por proposta dos respetivos Presidentes, a homologar pelo Presidente do IPP, sem prejuízo de poderem requerer que seja também efetuada a avaliação das dimensões pedagógica e/ou técnica e científica.
- 4– Os Vice-Presidentes do CTC e do CP são avaliados na dimensão organizacional, por proposta dos respetivos Presidentes, a homologar pelo Presidente do IPP, podendo requerer, junto do Presidente da CADD, dispensa de avaliação da dimensão pedagógica e/ou técnica e científica, aplicando-se então o estabelecido no n.º 7 do artigo 7.º.
- 5– O disposto no n.º 2 do presente artigo pode ser aplicável, mediante requerimento ao Presidente da CADD, a outros docentes que, embora não desempenhando funções dirigentes, tenham sido internamente nomeados ou destacados para o exercício de outras funções total ou parcialmente incompatíveis com a atividade docente e/ou técnica e científica regular, assim como aos docentes em desempenho efetivo de funções nas situações referidas no artigo 41.º do Decreto -Lei n.º 207/2009, de 31 de agosto, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 7/2010, de 13 de maio.

Artigo 6.º

Regime excecional

- 1 – Na falta de prestação das atividades previstas na alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º do RADD-IPP durante um tempo superior a um mês, decorrente de situações excecionais, como doença e parentalidade, entre outras, o docente pode requerer, de forma fundamentada, que no período a que se reporta a avaliação de desempenho a pontuação obtida nas diversas dimensões seja corrigida de forma a ter em conta o impedimento ou que a avaliação seja feita através de ponderação curricular sumária.
- 2 – Caso o impedimento seja superior a dezoito meses, consecutivos ou interpolados, o docente pode ainda requerer que seja relevada a última avaliação atribuída nos termos do presente Regulamento.

Artigo 7.º

Dimensões da avaliação

- 1 – A avaliação dos docentes tem por base o desempenho das atividades enunciadas no artigo 2.º-A do ECPDESP, incidindo sobre as dimensões:
 - a) Pedagógica – que inclui, entre outros parâmetros: atividade de ensino, acompanhamento e orientação de estudantes, resultados dos inquéritos de autoavaliação e avaliação pedagógica, produção de material pedagógico, coordenação e participação em projetos pedagógicos, inovação e experiência profissional não académica relevante para a atividade de ensino;
 - b) Técnica e Científica – que inclui, entre outros parâmetros: reconhecimento pela comunidade científica, produção e impacto científico, coordenação e participação em projetos científicos, coordenação, liderança e dinamização da atividade científica, criação e reforço de meios laboratoriais ou outras infraestruturas de investigação, bem como atividades de extensão, divulgação tecnológica e científica e valorização económica e social do conhecimento, incluindo participação/colaboração nos processos de construção normativa, prestação de serviços e consultorias em nome da ESTG ou do IPP, serviços à comunidade e ações de formação profissional;
 - c) Organizacional – que inclui, entre outros parâmetros: exercício de funções de gestão nos órgãos da ESTG e do IPP, eletivas ou por designação, e ainda a participação em tarefas distribuídas pelos órgãos de gestão que se incluam no âmbito da atividade e categoria profissional do docente do ensino superior politécnico.

- 2 - As ponderações a atribuir a cada uma das dimensões referidas no número anterior, no máximo de 60% e mínimo de 10%, são as que maximizam a avaliação do docente no período em causa e são calculadas automaticamente
- 3 - As ponderações das três dimensões referidas no n.º 1 do presente artigo devem somar 100%.
- 4 - Para obter uma avaliação global positiva, é necessária uma pontuação igual ou superior a 50% em duas das três dimensões referidas no n.º 1 do presente artigo e uma pontuação igual ou superior a 50% do total da pontuação, com as exceções constantes no n.º 6 deste artigo.
- 5 - Será sempre possível, em cada uma das dimensões, atingir as classificações mais elevadas através do desempenho de apenas uma parte das atividades tipificadas.
- 6 - Quando circunstâncias excecionais o justifiquem, o docente pode requerer junto do Presidente da CADD a alteração das ponderações a que se refere o n.º 2 do presente artigo.
- 7 - Se as circunstâncias referidas no número anterior implicarem o desempenho de apenas uma ou duas das dimensões da avaliação, o docente pode requerer, junto do Presidente da CADD, que apenas estas sejam consideradas para efeito de avaliação de desempenho. Se autorizado o requerimento, é condição necessária para obtenção de uma avaliação global positiva uma pontuação igual ou superior a 50% em, pelo menos, uma das dimensões da avaliação.
- 8 - As atividades a avaliar em cada dimensão e a pontuação respetiva estão estabelecidas na Grelha de Pontuação anexa ao presente Regulamento.
- 9 - Os docentes contratados em regime de tempo parcial podem requerer, nos termos do n.º 2 do presente artigo, dispensa das dimensões técnica e científica e/ou organizacional, sendo que, neste caso, as ponderações correspondentes às dimensões não avaliadas serão redistribuídas pelas restantes dimensões da avaliação.
- 10 - Com vista à obtenção de um grau académico, ou para realização de projetos de investigação ou outra atividade relevante, nos termos dos artigos 36.º-A e 37.º-A, do ECPDESP, ou outra situação prevista no Regulamento de Prestação de Serviço Docente do IPP, um docente pode requerer até 1 de março ou 1 de outubro, uma vez em cada período de avaliação, dispensa de avaliação numa ou mais das dimensões referidas no n.º 1 do presente artigo, sendo, neste caso, as ponderações correspondentes às dimensões não avaliadas redistribuídas pelas restantes dimensões da avaliação e respetivos subítemos. Neste caso, a classificação final será a média ponderada das classificações obtidas em cada um dos dois períodos.
- 11 - O pedido de dispensa a que se refere o número anterior é dirigido à CADD. No prazo de quinze dias úteis, após 1 de março ou 1 de outubro, a decisão é comunicada ao avaliado pelo Presidente da CADD.

Artigo 8º

Classificação final

- 1 – A proposta de classificação final da avaliação de desempenho tem por base a pontuação global de cada docente referente ao período em avaliação, estabelecida através da Grelha de Pontuação anexa ao presente Regulamento, devidamente fundamentada, sendo expressa em quatro classes de acordo com a seguinte correspondência, sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 7.º:
 - a) Insuficiente, pontuação inferior a 50%;
 - b) Bom, pontuação igual ou superior a 50% e inferior a 75%;
 - c) Muito Bom, pontuação igual ou superior a 75% e inferior a 90%;
 - d) Excelente, pontuação igual ou superior a 90%.
- 2 – A avaliação de desempenho negativa, para efeitos do disposto no ECPDESP, é expressa pela classificação de “Insuficiente”.
- 3 – As percentagens referidas no n.º 1 do presente artigo têm equivalência em pontos, para efeitos do n.º 1 do artigo 35.º-C do ECPDESP, arredondada às décimas, e obtida através das seguintes fórmulas:
 - a) Percentagem inferior a 50%
$$\text{Pontos} = \text{Pontos percentuais} * 0,06$$
 - b) Percentagem igual ou superior a 50% e inferior a 75%
$$\text{Pontos} = \text{Pontos percentuais} * 0,12 - 3$$
 - c) Percentagem igual ou superior a 75% e inferior a 90%
$$\text{Pontos} = \text{Pontos percentuais} * 0,2 - 9$$
 - d) Percentagem igual ou superior a 90%
$$\text{Pontos} = \text{Pontos percentuais} * 0,04 + 5,4$$

Artigo 9.º

Procedimento de avaliação

- 1 – O procedimento de avaliação inicia-se com a fixação da sua calendarização pelo CCADD.IPP.
- 2 - O Presidente da CADD notifica os docentes para apresentarem as Fichas de Autoavaliação, dando-lhes conhecimento do calendário da avaliação.
- 3 – A avaliação incide sobre a Ficha de Autoavaliação relativa às atividades desenvolvidas pelo docente, em cada um dos anos do período de avaliação de desempenho, entregue ao Presidente da ESTG e elaborada segundo normas aprovadas pela CADD.
- 4 – Os docentes devem anexar à Ficha de Autoavaliação elementos que relevem resultados obtidos no decorrer do período em avaliação.

5 – Cabe ao Conselho Pedagógico da ESTG a avaliação da dimensão pedagógica dos docentes, em colaboração com órgãos da ESTG e do IPP e com docentes, nos termos seguintes:

- a) A avaliação é efetuada por intermédio de inquéritos de resposta por escolha múltipla aplicados a estudantes, incidindo sobre os processos de ensino e de aprendizagem nas unidades curriculares;
- b) A avaliação pode ainda incluir outras formas de inquirição;
- c) Os inquéritos e outras eventuais formas de inquirição são elaborados pelo Conselho Pedagógico e homologados conforme estatutariamente estipulado;
- d) A distribuição e a recolha dos inquéritos ou, se aplicável, a sua disponibilização para resposta em linha (“on line”) é da responsabilidade da Presidência da ESTG e da Presidência do IPP, com os procedimentos e por intermédio dos serviços que entendam e assegurando os níveis e modos de confidencialidade considerados adequados;
- e) O tratamento das respostas aos inquéritos é da responsabilidade da Presidência da ESTG e da Presidência do IPP, com os procedimentos e por intermédio dos serviços que entendam e assegurando os níveis e modos de confidencialidade considerados adequados;
- f) A Presidência da ESTG e a Presidência do IPP assegurarão a disponibilização dos resultados dos inquéritos à CADD;
- g) As eventuais inquirições que sejam efetuadas em modalidades e com instrumentos para além dos inquéritos são coordenadas pelos Coordenadores de cada Curso a que respeitem as unidades curriculares inquiridas, envolvendo tal coordenação, designadamente: (i) a informação aos docentes e alunos envolvidos; (ii) a indigitação de docentes para o tratamento de dados e a correspondente elaboração dos resultados; (iii) a disponibilização destes resultados ao Conselho Pedagógico.

6 - A CADD e os avaliadores têm acesso aos resultados dos inquéritos mencionados no número anterior, fazendo-os repercutir na dimensão pedagógica, embora sem peso preponderante.

7 – Os resultados dos inquéritos mencionados no n.º 5 integram a Grelha de Pontuação anexa.

8 - Os resultados de outras formas de inquirição para além dos inquéritos, mencionadas no n.º 5, não integram a Grelha de Pontuação anexa, sem prejuízo de servirem de informação a ter em conta, designadamente pelo Conselho Pedagógico e pelos Coordenadores de Curso, com vista à melhoria da qualidade dos processos de ensino e de aprendizagem nas unidades curriculares e da qualidade global dos Cursos.

9 – Com base na Ficha de Autoavaliação preenchida por cada docente, os avaliadores-relatores para o efeito designados pela CADD preenchem para cada docente a Ficha de Avaliação do Docente.

- 10 – Sobre os modelos da Ficha de Autoavaliação e da Ficha de Avaliação do Docente, deve ser tido em conta que:
- a) A Ficha de Autoavaliação contém a Grelha de Pontuação, na qual o avaliado insere as informações suscetíveis de serem numericamente contabilizadas;
 - b) A Ficha de Autoavaliação calcula automaticamente a pontuação resultante do preenchimento pelo docente;
 - c) A Ficha de Avaliação do Docente consiste no conjunto constituído pela Ficha de Autoavaliação e por uma folha de rosto onde cada avaliador-relator explicita as verificações que pôde ou não efetuar da fidelidade do preenchimento por cotejo com elementos de prova fornecidos pelo docente, inclui outros elementos que justificadamente entenda considerar e, com base naquelas verificações e eventuais elementos adicionais, valida a pontuação calculada automaticamente pela Ficha de Autoavaliação ou propõe a sua alteração para um valor que explicita e justifique.
- 11 – Com base na Ficha de Avaliação do Docente entregue pelos avaliadores-relatores, a CADD decide a pontuação a propor, com fundamentação a constar obrigatoriamente em ata.
- 12 – Antes da decisão final referida no número anterior, a CADD, nos termos da alínea m) do n.º 2 do artigo 35.º-A do ECPDESP, em audiência prévia, faculta ao docente avaliado a proposta que consta na Ficha de Avaliação do Docente (com classificação discriminada) que lhe respeita.
- 13 – Na sequência do disposto no número anterior, o avaliado dispõe de dez dias úteis para, no caso de não concordar com a proposta de classificação final, aduzir as suas razões perante a CADD.
- 14 – Com base no resultado da audiência prévia, a CADD pode manter ou alterar a classificação provisória.
- 15 – Após a audição prévia dos interessados, a CADD elabora uma listagem provisória das classificações finais de cada docente que remete para homologação ao Presidente do IPP.
- 16 – Após a notificação do ato de homologação da avaliação pelo Presidente do IPP, o avaliado dispõe de dez dias úteis para reclamar, fundamentadamente, devendo a respetiva decisão ser proferida no prazo de quinze dias úteis.
- 17 – Do ato de homologação da classificação final e da decisão sobre reclamação relativa à homologação do ato cabe recurso aos mecanismos previstos do Regulamento de Resolução de Litígios do IPP, ou impugnação judicial, nos termos da lei.

Artigo 10.º

Avaliação através de ponderação curricular sumária

- 1 — A avaliação por ponderação curricular sumária reveste-se de carácter excecional e traduz -se na avaliação do currículo dos docentes, circunscrito ao período em avaliação nas dimensões (i) Pedagógica, (ii) Técnica e Científica e (iii) Organizacional, podendo ser considerado apenas um subconjunto dos critérios estabelecidos para cada vertente, eventualmente numa forma simplificada.
- 2 — A avaliação através de ponderação curricular sumária é solicitada pelo docente, até ao dia 31 de janeiro do ano civil imediato àquele a que a mesma respeita, em requerimento fundamentado dirigido ao Presidente da ESTG, o qual deve ser acompanhado do currículo, da documentação comprovativa do exercício de cargos, funções, obtenção de graus académicos e atividades desenvolvidas no período requerido, bem como de outra documentação que o docente considere relevante para a avaliação.
- 3 — A avaliação através da ponderação curricular realiza-se por aplicação de grelha aprovada pelo CCADD.IPP.
- 4 — A ponderação curricular sumária é expressa através de uma valoração que respeita a escala de avaliação definida no artigo 8.º e as regras relativas à diferenciação de desempenho previstas no presente Regulamento.

Artigo 11.º

Efeitos da avaliação

- 1 — A avaliação de desempenho positiva é uma das condições que deve ser satisfeita para a contratação de professores adjuntos por tempo indeterminado, assim como para a renovação dos contratos a termo certo dos docentes não integrados na carreira.
- 2 — A avaliação de desempenho tem ainda efeitos na alteração de posicionamento remuneratório na categoria do docente.
- 3 — No caso de avaliação de desempenho negativa durante seis anos consecutivos, é aplicável o regime fixado na lei para o efeito.
- 4 — No caso de avaliação de desempenho negativa ao fim de um triénio de avaliação, deve a ESTG, para auxiliar os docentes, definir os meios e mecanismos adequados à melhoria efetiva do desempenho destes, designadamente através de acompanhamento e monitorização permanentes do desempenho do docente no triénio seguinte.

Artigo 12.º

Alteração de posicionamento remuneratório

- 1 — Quando o docente não se encontre posicionado na última posição remuneratória da sua categoria, é obrigatoriamente alterado o seu posicionamento remuneratório para posição

imediatamente superior àquela em que se encontra, sempre que, na avaliação de desempenho, obtenha um total acumulado de 10 pontos na posição remuneratória em que se encontra.

- 2 — A alteração do posicionamento remuneratório reporta-se a 1 de janeiro do ano seguinte àquele cuja avaliação de desempenho determinou essa alteração remuneratória.
- 3 — Sempre que, por aplicação do disposto no artigo 35.º-C do ECPDESP, não for possível proceder à alteração do posicionamento remuneratório, os docentes são seriados de acordo com os pontos obtidos desde a última alteração de posicionamento remuneratório, subindo de índice remuneratório, no dia 1 de janeiro de cada ano, os primeiros dessa lista, até que se esgote a verba disponível para o efeito em cada ano.
- 4 — Quando, para efeitos do previsto no presente artigo, for necessário proceder ao desempate entre docentes que tenham o mesmo número de pontos acumulados, releva consecutivamente: (i) a antiguidade na respetiva posição remuneratória, (ii) o tempo de serviço na categoria e (iii) o tempo no exercício de funções públicas.

CAPÍTULO III

Disposições transitórias e finais

Artigo 13.º

Avaliações relativas aos anos 2004 a 2014

- 1 — Os procedimentos de avaliação de desempenho relativos aos anos 2004 a 2007, 2008 a 2011 e 2012 a 2014 iniciam-se imediatamente após a entrada em vigor do presente Regulamento.
- 2 — As avaliações de desempenho relativas aos anos 2004 a 2007 e 2008 a 2011 realizam-se nos termos do artigo 113º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro (regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas), obedecendo às seguintes regras:
 - a) O número de pontos a atribuir aos docentes é o de 1 ponto por cada ano não avaliado, correspondendo à menção qualitativa de Bom;
 - b) O número de pontos atribuído ao abrigo do presente artigo é comunicado pela CADD a cada docente;
 - c) Em substituição dos pontos atribuídos nestes termos, a requerimento do interessado, apresentado no prazo de dez dias úteis após a notificação referida na alínea anterior, é realizada uma avaliação através de ponderação curricular sumária, por aplicação de

grelha aprovada pelo CCADD.IPP, nos termos previstos no artigo 10º do RADD-IPP, por avaliador-relator nomeado pela CADD, à qual aquele avaliador-relator entrega os resultados da avaliação efetuada, documentada e fundamentada.

- 3 – A avaliação de desempenho de 2012 a 2014 é realizada nos termos do número anterior.
- 4 – Aos docentes da ESTG mencionados na alínea b) do artigo 2º e nos n.º 3, 4 e 5 do artigo 5º é aplicada uma grelha, a aprovar pelo CCADD.IPP, que reflita o exercício de funções dirigentes, nomeadamente quando estas impliquem o desempenho de apenas uma ou duas das dimensões de avaliação.
- 5 – Após a notificação do ato de homologação da avaliação pelo Presidente do IPP, o avaliado dispõe de dez dias úteis para reclamar, fundamentadamente, devendo a respetiva decisão ser proferida no prazo de quinze dias úteis.
- 6 – Do ato de homologação da classificação final e da decisão sobre reclamação relativa à homologação do ato cabe recurso aos mecanismos previstos do Regulamento de Resolução de Litígios do IPP, ou impugnação judicial, nos termos da lei.
- 7 – A progressão no posicionamento remuneratório após a avaliação dos anos 2004 a 2014, inclusive, produz efeitos a partir do primeiro dia do ano seguinte ao qual foi alcançada a pontuação mínima necessária para a progressão.

Artigo 14.º

Avaliações relativas a anos posteriores a 2014

A partir de 1 de janeiro de 2015, entra em vigor o sistema geral de avaliação trienal previsto no presente Regulamento, correspondendo o primeiro triénio aos anos 2015 a 2017.

Artigo 15.º

Contagem de prazos

- 1 – A contagem dos prazos relativos ao processo de avaliação previstos no presente Regulamento suspende-se aos sábados, domingos e feriados.
- 2 – Os prazos previstos no número anterior suspendem-se igualmente durante os períodos de férias escolares, entendendo-se por férias escolares os períodos como tal determinados pela ESTG.

Artigo 16.º

Casos Omissos

As omissões do Regulamento e dúvidas resultantes da sua aplicação devem ser dirimidas com base no CPA, ECPDESP, Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, Lei n.º 12-A/2008, de 27 de

fevereiro, Lei n.º 35/2014, de 30 de junho, e demais legislação aplicável, sendo objeto de despacho do Presidente do IPP, ouvido, quando considerado necessário, o CCADD.IPP e/ou a CADD, e publicado nos mesmos termos que o presente Regulamento.

Artigo 17.º

Revisão do Regulamento

No final de cada período de avaliação, e tendo em conta eventuais alterações do RADD-IPP, a CADD propõe alterações ao presente regulamento se tal se revelar necessário.

Artigo 18.º

Entrada em vigor

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

DOCUMENTO TRÊS

B.P.

Grelha de ADD - ESTG

1. Dimensão Pedagógica

Componentes	Avaliação (Pontos)	Fator de Ponderação (%)
1.1 Atividade de Ensino, Acompanhamento e Orientação de Estudantes		α_1 70
1.2 Cumprimento de obrigações profissionais		α_2 5
1.3 Elaboração de material pedagógico, frequência de cursos de formação ou atualização e participação em atividades académicas		α_3 25

2. Dimensão Técnico-Científica

Componente	Avaliação (Pontos)	Fator de Ponderação (%)
2.1 Formação académica e técnica-científica		α_1 10
2.2 Atividade de Investigação		α_2 50
2.3 Orientação e arbitragem (júri) de trabalhos e projetos de investigação e desenvolvimento e prémios		α_3 40
2.4 Experiência Profissional		α_4 10

3. Dimensão Organizacional

Componente	Avaliação (Pontos)	Fator de Ponderação (%)
3.1. Cargos de Gestão Administrativa		α_1 90
3.2 Outras atividades		α_2 10

Ponderação dimensional

Componentes	Avaliação (Pontos)	Fator de Ponderação (%)
1. Dimensão Pedagógica	0	β_1
2. Dimensão Técnico-Científica	0	β_2
3. Dimensão Organizacional	0	β_3

Optimização da pontuação:
 60% para a dimensão com maior pontuação
 10% para a dimensão com menor pontuação
 30% para a restante

Pontuação	0,0
Conversão Pontos IPP	0,0
Avaliação Final	-1