

**INSTITUTO POLITÉCNICO DE COIMBRA****Despacho n.º 5139/2023**

*Sumário:* Alteração do Regulamento de Avaliação de Desempenho do Pessoal Docente do Instituto Politécnico de Coimbra.

Sob proposta do Conselho Coordenador de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente do Instituto Politécnico de Coimbra (IPC);

Promovida a consulta pública de acordo com o previsto no n.º 3 do artigo 110.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, que estabelece o regime jurídico das instituições de ensino superior (RJIES), e nos artigos 100.º e 101.º do Código do Procedimento Administrativo;

Ouvidos os Conselhos Técnico-Científicos das Unidades Orgânicas de Ensino do IPC;

Ouvidas as organizações sindicais representativas dos docentes do IPC, em cumprimento do estipulado no n.º 1 do artigo 35.º-A do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP);

Ao abrigo da alínea o) do n.º 1 do artigo 92.º do RJIES, e da alínea n) do n.º 1 do artigo 35.º dos Estatutos do IPC, aprovo a alteração dos artigos 4.º, 6.º, 7.º, 8.º, 11.º, 18.º e 19.º do Regulamento de Avaliação de Desempenho do Pessoal Docente do IPC, aprovado pelo Despacho n.º 8041/2021, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 157, de 13 de agosto de 2021, com o objetivo de clarificar aspetos pontuais nos procedimentos adotados para a avaliação de desempenho, bem como de rever a calendarização para a entrada em vigor da avaliação por triénio.

**Artigo 4.º****Periodicidade**

1 — A periodicidade da avaliação de desempenho dos docentes tem um carácter regular e realiza-se de três em três anos, salvo as exceções previstas no presente regulamento.

2 — A avaliação de desempenho dos docentes reporta-se, em regra, ao desempenho relativo aos três anos civis imediatamente anteriores àquele em que é efetuada.

3 — [...]

4 — O processo de avaliação do desempenho dos docentes decorre nos meses de janeiro a junho do ano imediatamente seguinte ao período em avaliação.

5 — Na avaliação da dimensão pedagógica do desempenho, todas as atividades relacionadas com a dedicação à docência realizadas durante os anos letivos correspondentes ao período em avaliação, serão integralmente consideradas na avaliação desse período. Os restantes itens serão avaliados tendo como referência o período em avaliação.

6 — [...]

7 — [...]

8 — [...]

**Artigo 6.º****Avaliação de docentes com funções dirigentes**

1 — [...]

2 — Para todos os cargos de gestão que a lei prevê que sejam exercidos em regime de dedicação exclusiva, nomeadamente, os Presidentes e Vice-Presidentes do IPC ou das UOE e Diretor e Subdiretor das Unidades Orgânicas, Administrador do IPC e Administrador dos Serviços de Ação Social (SAS), será considerada apenas a componente organizacional, denominando-se Perfil Dir, sem prejuízo de poderem requerer à Secção Autónoma de Avaliação da UOE que seja também efetuada a avaliação das dimensões pedagógica e técnico-científica, com um nível de 30 % no



somatório das duas componentes (Perfil Dir1), ou de 20 % numa das componentes, pedagógica ou técnico-científica (Perfil Dir2 e Perfil Dir3), através da ponderação seguinte:

Perfil Dir — 0 %TC + 0 %P + 100 %O  
Perfil Dir1 — 15 %TC + 15 %P + 70 %O  
Perfil Dir2 — 0 %TC + 20 %P + 80 %O  
Perfil Dir3 — 20 %TC + 0 %P + 80 %O

3 — [...]  
4 — [...]

#### Artigo 7.º

##### Perfis de Desempenho

1 — [...]  
2 — [...]  
3 — [...]  
4 — [...]

5 — A avaliação do desempenho dos docentes contratados a tempo parcial, com uma percentagem de contratação superior a 80 %, far-se-á através de dois perfis calculados automaticamente no sentido mais favorável ao avaliado: no primeiro considera-se apenas a avaliação da componente Pedagógica (Perfil TP1); no segundo considera-se para além da componente Pedagógica, a componente Técnico-Científica (Perfil TP2), através da seguinte ponderação:

Perfil TP1 — 100 %P  
Perfil TP2 — 80 %P + 20 %TC

6 — [...]

#### Artigo 8.º

##### Órgãos de Avaliação

1 — [...]  
2 — [...]  
3 — [...]  
4 — [...]  
5 — [...]  
6 — [...]

7 — Os Presidentes das Unidades Orgânicas de Ensino poderão delegar num Vice-Presidente da UOE as competências que lhes são atribuídas no âmbito do CCADPD e/ou da SAADPD.

#### Artigo 11.º

##### Metodologia do Processo

1 — [...]  
2 — [...]

3 — A SAADPD terá acesso aos resultados dos inquéritos aos estudantes sobre a atividade docente, validados pelo Conselho Pedagógico de cada UOE, fazendo-os repercutir na pontuação da Componente Pedagógica, nos termos da grelha de avaliação.

4 — A avaliação do docente terá por base os resultados de todos os inquéritos pedagógicos associados às Unidades Curriculares (UC) lecionadas durante o período em avaliação.

5 — [...]



6 — [...]

7 — O não preenchimento da grelha de autoavaliação determina a atribuição de avaliação negativa no período em avaliação.

8 — [...]

9 — [...]

10 — [...]

#### Artigo 18.º

##### Disposições transitórias

1 — Os inquéritos de avaliação pedagógica do 1.º semestre e a distribuição de serviço docente do ano letivo 2022/2023 serão considerados na avaliação de desempenho do triénio 2023-2025, sendo que todos os restantes elementos de avaliação serão considerados segundo os regulamentos em vigor no início do ano civil de 2023.

2 — O processo de aprovação da grelha de avaliação deverá estar concluído até 31 de março de 2023.

#### Artigo 19.º

##### Entrada em vigor

1 — O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Diário da República*, sendo a avaliação trienal implementada nos seguintes termos:

a) No triénio 2023-2025, aos docentes que com a avaliação do ano de 2022:

- i) Obtenham seis avaliações consecutivas de desempenho excelente;
- ii) Obtenham três avaliações consecutivas de desempenho excelente;
- iii) Não obtenham avaliação de desempenho excelente.

b) No triénio 2024-2026, aos docentes que com a avaliação do ano de 2022:

- i) Obtenham cinco avaliações consecutivas de desempenho excelente;
- ii) Obtenham duas avaliações consecutivas de desempenho excelente.

c) No triénio 2025-2027, aos docentes que com a avaliação do ano de 2022:

- i) Obtenham quatro avaliações consecutivas de desempenho excelente;
- ii) Obtenham uma avaliação de desempenho excelente.

2 — Aos docentes que se enquadrem nas situações referidas na alínea b), será realizada a avaliação do ano de 2023 de acordo com a grelha de avaliação, sendo a pontuação final ajustada ao período de um ano, passando a avaliação trienal a partir desse momento.

3 — Aos docentes que se enquadrem nas situações referidas na alínea c), será efetuada a avaliação do biénio 2023-2024 de acordo com a grelha de avaliação, sendo a pontuação final ajustada ao período de dois anos, passando a avaliação trienal a partir desse momento.

O Regulamento de Avaliação de Desempenho do Pessoal Docente do IPC é republicado em anexo ao presente despacho.

9 de março de 2023. — O Vice-Presidente do IPC, substituto legal do Presidente, *Doutor José de Jesus Gaspar*.

## ANEXO

**Regulamento de Avaliação de Desempenho do Pessoal  
Docente do Instituto Politécnico de Coimbra**

## Preâmbulo

Face ao disposto no artigo 29.º-A do Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de julho, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de agosto, alterado pela Lei n.º 7/2010, de 13 de maio — Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP), cabe a cada Instituição aprovar os regulamentos necessários à execução do Estatuto;

O Regulamento de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente do Instituto Politécnico de Coimbra (IPC) foi aprovado pelo Despacho n.º 9209/2010, de 8 de abril, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 104, de 28 de maio;

Após a ponderação dos resultados dos anos anteriores, verifica-se a necessidade de proceder à revisão do modelo e dos critérios de avaliação do desempenho dos docentes do IPC. Essa necessidade fundamenta-se nos seguintes aspetos:

Necessidades e debilidades identificadas, ao nível dos perfis de avaliação de desempenho e ao nível das diferentes grelhas de avaliação (por unidade orgânica);

Necessidade de adaptação face às regras e determinações com impacto na sua operacionalização;

Necessidade de simplificação e adaptação à evolução da instituição;

Apresentação de propostas formais de revisão por parte de Unidades Orgânicas de Ensino do IPC;

O processo estar previsto no regulamento anterior.

## Artigo 1.º

**Objeto**

O presente regulamento define as linhas gerais do processo de avaliação do desempenho do pessoal docente a que se refere o artigo 35.º-A do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP).

## Artigo 2.º

**Âmbito**

O presente regulamento aplica-se a todos os docentes vinculados contratualmente ao Instituto Politécnico de Coimbra (IPC), seja qual for o vínculo, categoria ou função que exerçam.

## Artigo 3.º

**Princípios**

1 — A avaliação de desempenho do pessoal docente do IPC subordina-se aos seguintes princípios gerais fixados no n.º 2 do artigo 35.º-A do ECPDESP:

- a) Orientação visando a melhoria da qualidade do desempenho dos docentes;
- b) Consideração de todas as vertentes das atividades dos docentes enunciadas no artigo 2.º-A do ECPDESP, na medida em que elas lhe tenham, em conformidade com a lei e o Estatuto, estando afetas no período a que se refere a avaliação;
- c) Consideração da especificidade de cada área disciplinar;
- d) Consideração dos processos de formação conducentes à obtenção pelos docentes de graus e títulos académicos, no período em apreciação;
- e) Consideração dos relatórios produzidos no período em apreciação no cumprimento de obrigações do estatuto da carreira docente e a sua avaliação;
- f) Responsabilização pelo processo de avaliação do dirigente máximo da instituição;

- g) Realização da avaliação pelos Conselhos Técnico-Científicos (CTC) das Unidades Orgânicas de Ensino (UOE), através dos meios considerados mais adequados, podendo recorrer à colaboração de peritos externos;
- h) Participação dos Conselhos Pedagógicos das UOE;
- i) Realização periódica, pelo menos de três em três anos;
- j) Resultados da avaliação do desempenho expressa numa menção reportada a uma escala não inferior a quatro posições que claramente evidencie o mérito demonstrado;
- k) Homologação dos resultados da avaliação do desempenho assegurando um justo equilíbrio da distribuição desses resultados, em obediência ao princípio da diferenciação de desempenho;
- l) Audiência dos interessados;
- m) Possibilidade dos interessados impugnarem judicialmente o ato de homologação e a decisão sobre a reclamação;
- n) Aplicação do regime de garantias de imparcialidade previsto nos artigos 69.º a 76.º do Código de Procedimento Administrativo e consagrado no atual ECPDESP para os concursos.

2 — A avaliação de desempenho do pessoal docente do IPC subordina-se ainda aos seguintes princípios:

- a) Orientação das atividades dos docentes no sentido da prossecução das metas definidas no plano estratégico e no plano de atividades da instituição;
- b) Valorização de todas as funções que são da competência do pessoal docente, conforme o artigo 2.º-A do ECPDESP;
- c) Definição de perfis de desempenho adequados à função docente e aos objetivos a prosseguir pelo IPC/UOE;
- d) Relevância da atividade pedagógica inerente à atividade docente;
- e) Desempenho predominante pelos docentes das atividades para que se encontram mais motivados, condicionados aos objetivos definidos para a UOE/instituição e sem prejuízo do estipulado na alínea a).

#### Artigo 4.º

##### Periodicidade

1 — A periodicidade da avaliação de desempenho dos docentes tem um caráter regular e realiza-se de três em três anos, salvo as exceções previstas no presente regulamento.

2 — A avaliação de desempenho dos docentes reporta-se, em regra, ao desempenho relativo aos três anos civis imediatamente anteriores àquele em que é efetuada.

3 — A classificação anual de cada um dos anos avaliados é a que resulta do triénio de avaliação.

4 — O processo de avaliação do desempenho dos docentes decorre nos meses de janeiro a junho do ano imediatamente seguinte ao período em avaliação.

5 — Na avaliação da dimensão pedagógica do desempenho, todas as atividades relacionadas com a dedicação à docência realizadas durante os anos letivos correspondentes ao período em avaliação, serão integralmente consideradas na avaliação desse período. Os restantes itens serão avaliados tendo como referência o período em avaliação.

6 — Os docentes podem requerer à Secção Autónoma de Avaliação da UOE, uma avaliação extraordinária para efeitos relevantes na sua situação profissional, designadamente com vista a apresentação a concurso ou a transição para outra instituição ou organismo, exceto se tiverem sido avaliados há menos de um ano, caso em que, para os efeitos mencionados, releva a última classificação obtida.

7 — O requerimento previsto no número anterior terá de ser efetuado até ao fim do mês de fevereiro do ano civil seguinte, sendo a realização da avaliação coincidente com o cronograma aprovado.

8 — Os docentes com funções de gestão, que durante o triénio vejam alteradas as suas funções ou os docentes que passem a exercer funções de gestão, podem solicitar à Secção Autónoma de Avaliação da UOE, uma avaliação específica, no âmbito da qual são somados os resultados dos

dois perfis, tendo como referência a pontuação máxima em cada um deles, obtida pela ponderação do tempo de exercício em relação a 36 meses.

#### Artigo 5.º

##### Efeitos

1 — A avaliação de desempenho tem efeitos na alteração de posicionamento remuneratório na categoria do docente, nos termos do Regulamento de Alteração de Posicionamento Remuneratório dos Docentes do IPC.

2 — 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.

3 — No caso de obtenção de avaliação de desempenho excelente durante seis anos consecutivos é aplicável o regime fixado na lei para o efeito.

#### Artigo 6.º

##### Avaliação de docentes com funções dirigentes

1 — O exercício de funções em órgãos dirigentes do IPC e das UOE é considerado para efeitos de avaliação de desempenho docente, sempre que os detentores do cargo forem docentes do IPC.

2 — Para todos os cargos de gestão que a lei prevê que sejam exercidos em regime de dedicação exclusiva, nomeadamente, os Presidentes e Vice-Presidentes do IPC ou das UOE e Diretor e Subdiretor das Unidades Orgânicas, Administrador do IPC e Administrador dos Serviços de Ação Social (SAS), será considerada apenas a componente organizacional, denominando-se Perfil Dir, sem prejuízo de poderem requerer à Secção Autónoma de Avaliação da UOE que seja também efetuada a avaliação das dimensões pedagógica e técnico-científica, com um nível de 30 % no somatório das duas componentes (Perfil Dir1), ou de 20 % numa das componentes, pedagógica ou técnico-científica (Perfil Dir2 e Perfil Dir3), através da ponderação seguinte:

Perfil Dir — 0 %TC + 0 %P + 100 %O  
Perfil Dir1 — 15 %TC + 15 %P + 70 %O  
Perfil Dir2 — 0 %TC + 20 %P + 80 %O  
Perfil Dir3 — 20 %TC + 0 %P + 80 %O

3 — Os Pró-presidentes ou docentes afetos a cargos de gestão (e/ou coordenação) por nomeação do Presidente do IPC, poderão requerer à Secção Autónoma de Avaliação da UOE que a sua avaliação na Componente Organizacional seja ponderada na mesma proporção da sua afetação a essas funções, sendo a restante percentagem distribuída pelas Componentes Pedagógica e ou Técnico-Científica em proporções iguais ou, em alternativa, apenas a uma delas.

4 — O disposto no n.º 2 do presente artigo é aplicável mediante requerimento à Secção Autónoma de Avaliação da UOE, 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 pedagógica e ou técnico-científica regular.

#### Artigo 7.º

##### Perfis de Desempenho

1 — A avaliação do desempenho dos docentes que prestam serviço no IPC é realizada tendo em consideração o desempenho das atividades enunciadas no artigo 2.º-A do ECPDESP, agrupadas em três componentes:

Pedagógica (P) — inclui a atividade letiva, o acompanhamento e orientação de estudantes, os resultados dos inquéritos de avaliação pedagógica, produção de materiais pedagógicos, participação

em júris de provas académicas, coordenação, participação e avaliação de projetos de inovação e pedagogia relevantes para a atividade de ensino;

Técnico-Científica (TC) — inclui a realização de atividades de investigação, de criação cultural e artística, de desenvolvimento experimental, de reconhecimento e de reforço dos meios laboratoriais e tecnológicos, de divulgação tecnológica e científica, de participação e coordenação de projetos de I&D, e de prestações de serviços ou transferência de conhecimento contratualizadas com o IPC ou as suas UOE;

Organizacional (O) — inclui a participação em tarefas de extensão, de divulgação científica e tecnológica, de valorização económica e social do conhecimento, o exercício de funções de gestão nos Serviços Centrais (SC) do IPC e nos órgãos de gestão das suas unidades orgânicas de ensino, eletivas ou por designação, e ainda a participação em tarefas distribuídas pelos órgãos de gestão que se incluam no âmbito da atividade do docente do ensino superior politécnico.

2 — Com base nas componentes referidas no número anterior, define-se para os docentes em regime de tempo integral um perfil de desempenho denominando perfil comum que permite que façam a gestão da concentração ou dispersão das atividades pelas diferentes componentes.

3 — O Perfil Comum tem duas opções: na primeira, a avaliação é feita apenas nas componentes Técnico-Científica e Pedagógica, atribuindo-se a ponderação de 60 % à componente com maior pontuação e 40 % à outra componente; na segunda são consideradas as componentes Técnico-Científica, Pedagógica e Organizacional, atribuindo-se a ponderação de 55 % à componente com maior pontuação, 35 % à seguinte e 10 % à componente com menor pontuação, sendo calculadas automaticamente no sentido mais favorável ao avaliado:

Perfil Comum 1 — 40 % ou 60 %TC + 40 % ou 60 %P + 0 %O

Perfil Comum 2 — 55 % ou 35 % ou 10 %TC + 55 % ou 35 % ou 10 %P + 55 % ou 35 % ou 10 %O

4 — As ponderações das três componentes referidas no n.º 1 do presente artigo terão que somar 100 %.

5 — A avaliação do desempenho dos docentes contratados a tempo parcial, com uma percentagem de contratação superior a 80 %, far-se-á através de dois perfis calculados automaticamente no sentido mais favorável ao avaliado: no primeiro considera-se apenas a avaliação da componente Pedagógica (Perfil TP1); no segundo considera-se para além da componente Pedagógica, a componente Técnico-Científica (Perfil TP2), através da seguinte ponderação:

Perfil TP1 — 100 %P

Perfil TP2 — 80 %P + 20 %TC

6 — Na avaliação do desempenho dos docentes contratados a tempo parcial deve ponderar-se a pontuação final em função da percentagem de tempo de contratação e da duração dos seus contratos.

## Artigo 8.º

### Órgãos de Avaliação

1 — O processo de avaliação de desempenho dos docentes que prestam serviço no IPC é definido pelos Conselhos Técnico-Científicos e regulado e supervisionado por um Conselho Coordenador de Avaliação de Desempenho do Pessoal Docente (CCADPD), sendo em cada UOE regulado e supervisionado pela respetiva Secção Autónoma de Avaliação de Desempenho do Pessoal Docente (SAADPD).

2 — Ao Conselho Técnico-Científico compete:

- a) Pronunciar-se sobre a grelha de avaliação;
- b) Validar as classificações propostas pela SAADPD;
- c) Apreciar as reclamações relativas às validações.

3 — O CCADPD do IPC integra como membros:

- a) O Presidente do IPC, que presidirá;
- b) O Vice-Presidente responsável pela Gestão dos Recursos Humanos;
- c) Os Presidentes das Unidades Orgânicas de Ensino;
- d) Os presidentes dos CTC das Unidades Orgânicas de Ensino.

4 — Ao CCADPD compete:

- a) Elaborar a grelha de avaliação;
- b) Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica deste regulamento ao pessoal docente a prestar serviço nas Unidades Orgânicas de Ensino;
- c) Fixar, antes de cada período de avaliação, uma orientação visando assegurar um justo equilíbrio da distribuição dos resultados finais em cada UOE, em obediência ao princípio da diferenciação de desempenho;
- d) Pronunciar-se, anualmente, sobre as práticas de avaliação de desempenho do pessoal docente das Unidades Orgânicas de Ensino;
- e) Promover a divulgação de boas práticas no domínio da avaliação de desempenho;
- f) Estabelecer a calendarização do processo.

5 — Em cada Unidade Orgânica de Ensino a SAADPD é presidida pelo Presidente da UOE e integra os Presidentes de todos os órgãos de gestão e seis membros a eleger pelo CTC de entre os seus membros.

6 — À SAADPD compete:

- a) Conduzir o processo de avaliação do pessoal docente da UOE, subordinada às orientações do CCADPD do IPC;
- b) Apresentar sugestões e fornecer esclarecimentos sobre o preenchimento da ficha de auto-avaliação, relatório sucinto de atividades e comprovativos apresentados;
- c) Assegurar, quando aplicável, o equilíbrio da distribuição dos resultados finais em cada UOE, com observância da orientação aprovada pelo CCADPD do IPC quanto ao princípio da diferenciação de desempenho;
- d) Propor ao CTC a classificação a atribuir a cada docente.

7 — Os Presidentes das Unidades Orgânicas de Ensino poderão delegar num Vice-Presidente da UOE as competências que lhes são atribuídas no âmbito do CCADPD e/ou da SAADPD.

#### Artigo 9.º

##### Competências do Presidente do IPC

Compete ao Presidente do IPC presidir ao CCADPD, aprovar a grelha de avaliação e proceder à homologação das classificações finais validadas pelos Conselhos Técnico-Científicos.

#### Artigo 10.º

##### Grelha de avaliação

1 — A grelha de avaliação é proposta pelo CCADPD, tendo em conta os contributos recolhidos em sede de consulta pública, sendo sujeita a apreciação dos Conselhos Técnico-Científicos.

2 — Em caso de apreciação desfavorável, os Conselhos Técnico-Científicos deverão indicar expressamente os motivos da sua discordância, apresentando a respetiva fundamentação, bem como proposta alternativa.

3 — A proposta de grelha de avaliação, acompanhada das deliberações dos Conselhos Técnico-Científicos, será submetida a aprovação do Presidente do IPC.





## Artigo 11.º

### Metodologia do Processo

1 — O processo de avaliação inicia-se com a afixação do cronograma de avaliação e orientações emitidas pelo CCADPD do IPC.

2 — A avaliação tem por base a grelha de autoavaliação e o relatório sucinto das atividades (incluído na grelha) desenvolvidas pelo docente no triénio de avaliação de desempenho. Os docentes devem utilizar a grelha de autoavaliação, que incluirá campo para a introdução de relatório sucinto de atividades, anexando os resultados de processos conducentes à obtenção de graus e títulos académicos no período em avaliação, os relatórios produzidos no mesmo período no âmbito das suas obrigações e outros elementos justificativos/comprobativos que relevem para resultados obtidos no decorrer do referido período.

3 — A SAADPD terá acesso aos resultados dos inquéritos aos estudantes sobre a atividade docente, validados pelo Conselho Pedagógico de cada UOE, fazendo-os repercutir na pontuação da Componente Pedagógica, nos termos da grelha de avaliação.

4 — A avaliação do docente terá por base os resultados de todos os inquéritos pedagógicos associados às Unidades Curriculares (UC) lecionadas durante o período em avaliação.

5 — A SAADPD da UOE procederá à distribuição dos relatórios de autoavaliação dos docentes pelos seus membros, aos quais compete, com base nos elementos disponíveis nos relatórios e noutros elementos que se revelem necessários, validar a grelha de autoavaliação convertendo-a em Ficha de Avaliação do Docente (FAD).

6 — Com base na FAD de cada docente, a SAADPD decidirá da pontuação a propor, com fundamentação a constar como anexo à ata.

7 — O não preenchimento da grelha de autoavaliação determina a atribuição de avaliação negativa no período em avaliação.

8 — Após a audiência prévia dos interessados, com a duração de 10 dias úteis, as propostas de resultados são submetidas a validação pelo CTC, cabendo ao Presidente da SAADPD informar cada docente da proposta da sua avaliação, no final do prazo de cinco dias úteis.

9 — O prazo para reclamação do ato de validação é de dez dias úteis a contar da data do seu conhecimento.

10 — Após decisão das reclamações pelo CTC, o Presidente da SAADPD remete a proposta das classificações finais de avaliação de desempenho ao Presidente do IPC, para homologação.

## Artigo 12.º

### Cooperação

O Presidente da SAADPD poderá solicitar, em qualquer momento, ao Conselho Técnico-Científico e ao Conselho Pedagógico, assim como aos órgãos internos das UOE, Unidade Orgânica de Investigação (UOI) e dos Serviços Centrais do IPC, os elementos que entenda por necessários para a avaliação final.

## Artigo 13.º

### CrITÉrios

A pontuação relativa às componentes técnico-científica, pedagógica e organizacional é atribuída tendo em conta a grelha de autoavaliação/avaliação em vigor.

## Artigo 14.º

### Classificação

1 — A proposta de classificação final da avaliação de desempenho deverá ser fundamentada nos relatórios de atividades dos docentes, referentes ao período em avaliação e na pontuação



obtida na grelha de avaliação, sendo expressa em quatro classes de acordo com a seguinte correspondência:

- a) Excelente, pontuação igual ou superior a 85 %;
- b) Muito Bom, pontuação entre 70 % e 85 % exclusive;
- c) Bom, pontuação entre 50 % e 70 % exclusive;
- d) Negativa, pontuação inferior a 50 %.

2 — Da classificação final homologada cabe reclamação e impugnação nos termos gerais do direito.

#### Artigo 15.º

##### Situações excecionais

1 — Na falta de prestação das atividades previstas na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 3.º durante um tempo superior a três meses, decorrente de situações excecionais, como doença e parentalidade, entre outras, o docente poderá requerer à Secção Autónoma de Avaliação da UOE, de forma fundamentada, que no período a que se reporta a avaliação de desempenho, a pontuação obtida nas diversas componentes seja corrigida proporcionalmente de forma a ter em conta o impedimento.

2 — Caso o impedimento seja igual ou superior a 18 meses, seguidos ou interpolados, (tendo como referência o triénio) o docente pode ainda requerer à Secção Autónoma de Avaliação da UOE que seja relevada a última avaliação atribuída nos termos do presente regulamento ou que a avaliação seja feita através de ponderação curricular.

3 — O previsto no número anterior é ainda aplicável sempre que um docente, com vista à obtenção de um grau académico ou para realizar um projeto de investigação, ou prestação de outras atividades, seja dispensado totalmente, pelo órgão competente, de funções letivas, por um período igual ou superior a 18 meses, seguidos ou interpolados, bem como aos docentes que usufruam de dispensa especial de serviço pelo mesmo período.

#### Artigo 16.º

##### Avaliação através de Ponderação Curricular

1 — A avaliação por ponderação curricular reveste-se de carácter excecional e traduz-se na avaliação do currículo dos docentes circunscrito ao período em avaliação, nas diversas componentes e de acordo com um determinado conjunto de critérios.

2 — A ponderação curricular é solicitada pelo docente, até ao dia trinta e um de janeiro do ano civil imediato ao triénio a que a mesma respeita, em requerimento fundamentado dirigido à SAADPD da UOE, 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 do Procedimento de Avaliação de Desempenho de Docentes por Ponderação Curricular do IPC.

#### Artigo 17.º

##### Disposições Finais

1 — O procedimento deve ficar concluído até 180 (cento e oitenta) dias após o período em avaliação, sendo comunicado os resultados finais ao CTC e ao Presidente da UOE.

2 — As omissões do Regulamento e dúvidas resultantes da sua aplicação deverão ser apresentadas à CCADPD e dirimidas com base no Código do Procedimento Administrativo, ECPDESP, Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, e demais legislação aplicável.

## Artigo 18.º

## Disposições transitórias

1 — Os inquéritos de avaliação pedagógica do 1.º semestre e a distribuição de serviço docente do ano letivo 2022/2023 serão considerados na avaliação de desempenho do triénio 2023-2025, sendo que todos os restantes elementos de avaliação serão considerados segundo os regulamentos em vigor no início do ano civil de 2023.

2 — O processo de aprovação da grelha de avaliação deverá estar concluído até 31 de março de 2023.

## Artigo 19.º

## Entrada em vigor

1 — O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Diário da República*, sendo a avaliação trienal implementada nos seguintes termos:

a) No triénio 2023-2025, aos docentes que com a avaliação do ano de 2022:

- i) Obtenham seis avaliações consecutivas de desempenho excelente;
- ii) Obtenham três avaliações consecutivas de desempenho excelente;
- iii) Não obtenham avaliação de desempenho excelente.

b) No triénio 2024-2026, aos docentes que com a avaliação do ano de 2022:

- i) Obtenham cinco avaliações consecutivas de desempenho excelente;
- ii) Obtenham duas avaliações consecutivas de desempenho excelente.

c) No triénio 2025-2027, aos docentes que com a avaliação do ano de 2022:

- i) Obtenham quatro avaliações consecutivas de desempenho excelente;
- ii) Obtenham uma avaliação de desempenho excelente.

2 — Aos docentes que se enquadrem nas situações referidas na alínea b), será realizada a avaliação do ano de 2023 de acordo com a grelha de avaliação, sendo a pontuação final ajustada ao período de um ano, passando a avaliação trienal a partir desse momento.

3 — Aos docentes que se enquadrem nas situações referidas na alínea c), será efetuada a avaliação do biénio 2023-2024 de acordo com a grelha de avaliação, sendo a pontuação final ajustada ao período de dois anos, passando a avaliação trienal a partir desse momento.

316398487