



**APROVADO**  
9 de outubro de 2018  
O Presidente,

  
(Luís Carvalho)

**ALTERADO**  
16 de outubro de 2023  
O Presidente,

  
(Luís Carvalho)

# ESCOLA SUPERIOR DE ENFERMAGEM DO PORTO

## REGULAMENTO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS DOCENTES DA ESEP

### CAPÍTULO I

#### Disposições gerais

##### Artigo 1.º

#### Objeto e âmbito de aplicação

- 1) O presente regulamento tem por objeto a avaliação do desempenho dos docentes da Escola Superior de Enfermagem do Porto (ESEP), ao abrigo do artigo 35.º-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, republicado pelo Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de agosto, e alterado pela Lei n.º 7/2010, de 13 de maio.
- 2) O presente regulamento aplica-se a todos os docentes da ESEP.
- 3) Os docentes convidados ao abrigo do artigo 8.º do ECPDESP são avaliados nos termos do Capítulo V do presente regulamento.
- 4) Para efeitos de avaliação do desempenho dos docentes, deverão ser tidas em consideração, designadamente, as funções que lhes competem nos termos do ECPDESP, bem como outras que sejam consagradas regulamentarmente, designadamente no âmbito do Regulamento de prestação de serviço dos docentes da ESEP.

##### Artigo 2.º

#### Princípios gerais

- 1) O regime de avaliação do desempenho estabelecido no presente Regulamento subordina-se aos princípios constantes do n.º 2 do artigo 35.º-A do ECPDESP e tem como objetivo essencial a melhoria contínua da qualidade do desempenho dos docentes, contribuindo para a consecução dos objetivos estratégicos da ESEP.
- 2) Os seus princípios básicos, em linha com o disposto no ECPDESP, assentam na diferenciação do mérito, baseada nas diferentes componentes ou dimensões da atividade docente (ensino, investigação, extensão à comunidade e de gestão e organização institucional), e com as necessárias garantias de imparcialidade previstas no Código de Procedimento Administrativo (CPA).
- 3) Constituem, ainda, princípios do regime de avaliação de desempenho:
  - a) Universalidade, considerando todos os docentes da ESEP;

- b) Coerência, estabelecendo um conjunto comum de dimensões, indicadores e fatores para a avaliação do desempenho dos docentes da ESEP;
- c) Flexibilidade, respeitando as especificidades da ESEP e permitindo que estas fixem os fatores de avaliação adequados a situações específicas;
- d) Transparência, garantindo que o processo de avaliação é claro em todas as suas fases e as respectivas normas reguladoras atempadamente conhecidas por todos os seus intervenientes;
- e) Imparcialidade, assegurando a equidade e a isenção dos critérios usados no processo de avaliação;
- f) Previsibilidade, estipulando prazos para os períodos de avaliação e assegurando que a avaliação só ocorre ordinariamente dentro dos prazos previamente estabelecidos;
- g) Valor estratégico, possibilitando à ESEP a definição prévia de objetivos de desempenho dos docentes e explicitando o quadro de referência para a valoração das diferentes áreas de atividade dos docentes;
- h) Confidencialidade, sujeitando todos os intervenientes no processo ao dever de confidencialidade sobre a avaliação, com exceção dos avaliados relativamente à sua avaliação.

## CAPÍTULO II

### **Sistema de avaliação**

#### Artigo 3.º

#### **Objeto e modo da avaliação**

A avaliação tem como objeto o desempenho dos docentes quanto às funções gerais que estatutária e regulamentarmente lhes são cometidas e é efetuada através da avaliação das seguintes dimensões:

- a) Desempenho pedagógico;
- b) Desempenho técnico-científico;
- c) Extensão à comunidade e valorização económica e social do conhecimento;
- d) Gestão organizacional.

#### Artigo 4.º

##### **Desempenho pedagógico**

A dimensão «desempenho pedagógico» considera o desempenho da atividade de docência e supervisão pedagógica, a produção de material didático e inovação e atualização científica e pedagógica.

#### Artigo 5.º

##### **Desempenho técnico-científico**

A dimensão «desempenho técnico-científico» considera o desempenho de atividades de investigação científica ou desenvolvimento tecnológico, nomeadamente através da produção científica, reconhecimento científico e atividades de investigação e desenvolvimento.

#### Artigo 6.º

##### **Extensão à comunidade e valorização económica e social do conhecimento**

A dimensão «Extensão à comunidade e valorização económica e social do conhecimento» considera a atividade de consultoria e serviços especializados, ações de formação, outros serviços prestados à comunidade, a promoção e divulgação externa da imagem e missão da ESEP e a participação em comissões organizadoras de eventos científicos e profissionais.

#### Artigo 7.º

##### **Gestão organizacional**

A dimensão «gestão organizacional» considera o exercício de cargos de governos da Escola e a gestão científica e académica.

#### Artigo 8.º

##### **Periodicidade**

- 1) A avaliação do desempenho de cada docente realiza-se de três em três anos e reporta-se ao desempenho relativo aos três anos civis completos imediatamente anteriores àquele em que é efetuada.
- 2) Para a avaliação do desempenho na dimensão que se reporta à atividade pedagógica será considerado o ano civil em que o respetivo ano letivo se conclua.
- 3) O processo de avaliação do desempenho dos docentes decorre nos meses de janeiro a junho do ano imediatamente seguinte ao triénio em avaliação.
- 4) No caso de docente que constitua relação jurídica de emprego público com a ESEP no decurso do triénio referido no n.º 1, a avaliação do desempenho reporta-se ao período efetivo de prestação de serviço nesse triénio sempre que o docente nele tenha prestado pelo menos dezoito meses de serviço efetivo, realizando-se conjuntamente com a avaliação do triénio

seguinte nos casos em que o docente haja prestado menos de dezoito meses de serviço efetivo no triénio em avaliação.

- 5) A avaliação em situações de ausência de desempenho de funções docentes motivada por doença prolongada, parentalidade, ou para atualização científica e técnica, de duração igual ou superior a 18 meses, seguidos ou interpolados, será suprida com a atribuição da última classificação obtida ou, caso assim opte o avaliado, pela atribuição de avaliação de Bom, para todos os anos com avaliação em falta.
- 6) Exceto se tiver sido avaliado há menos de um ano, caso em que, para os efeitos mencionados, releva a última classificação obtida na avaliação do desempenho de cariz ordinário, o docente pode solicitar a avaliação de desempenho em períodos extraordinários, nos termos do artigo 9.º, 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”.
- 7) No caso de docente que, por qualquer motivo, designadamente os referidos nos números 4 e 5, apenas possa ser avaliado por um número de meses inferior ou superior aos trinta e seis meses do triénio, a quaisquer ou à totalidade das dimensões definidas no artigo 3.º, 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, de acordo com as grelhas de avaliação do desempenho docente aprovadas para o período em causa.
- 8) A realização de avaliação de desempenho e respetivas formas de concretização, relativamente a situações não previstas nos números anteriores, serão objeto de deliberação do Conselho técnico-científico, ouvido o próprio avaliado.

#### Artigo 9.º

##### **Avaliação extraordinária**

- 1) Para efeitos de avaliação extraordinária, o docente deverá apresentar requerimento, devidamente fundamentado, dirigido ao Presidente da ESEP.
- 2) Caso reúna as condições necessárias à sua realização, o 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 22.º e asseguradas as garantias previstas no Capítulo VI, com as necessárias adaptações.

## Artigo 10.º

### **Regime da avaliação**

- 1) A avaliação de desempenho dos docentes é feita através dos indicadores de desempenho constantes das grelhas de avaliação do desempenho docente aprovadas pelo CTC para cada triénio de avaliação.
- 2) A avaliação do desempenho tem em consideração as diferentes dimensões que englobam as atividades dos docentes, valorizando, ainda, os processos concluídos, conferentes de graus e títulos académicos, no período em apreciação.
- 3) São parâmetros obrigatórios das grelhas de avaliação, as seguintes dimensões:
  - a) Desempenho pedagógico;
  - b) Desempenho técnico-científico;
  - c) Extensão à comunidade;
  - d) Desempenho organizacional.
- 4) O resultado da avaliação do desempenho é obtido através da aplicação das grelhas referidas no número 1.
- 5) Na grelha de avaliação, cada uma das quatro dimensões é mensurada numa escala quantitativa, expressa em percentagem, variando entre 0 e 100;
  - a) Cada dimensão é avaliada com base num conjunto de indicadores definidos pelo CTC para o triénio em avaliação, nos termos previstos no artigo 21.º;
  - b) Os indicadores são aspetos específicos e concretos do desempenho dos docentes, aos quais é atribuída uma pontuação base;
  - c) Dentro de cada dimensão, os indicadores podem ser agregados em subdimensões.
  - d) A pontuação do docente em cada indicador é obtida pela soma das pontuações resultantes da atividade do docente associada ao indicador em questão no período em avaliação;
  - e) No início de cada triénio, nos termos do artigo 21.º, o CTC define os indicadores e a respetiva pontuação base, bem como o modelo combinatório para atribuição da classificação final do docente;
  - f) A pontuação do docente em cada uma das dimensões é expressa num valor percentual que resulta da razão entre o somatório da pontuação do docente na dimensão e o máximo definido para a dimensão.

## Artigo 11.º

### Resultado da avaliação

- 1) A menção qualitativa atribuída a cada uma das dimensões resulta da conversão do valor percentual obtido pelo docente em cada uma das quatro dimensões, para a seguinte escala qualitativa:
  - a) Excelente -  $\geq 80\%$ ;
  - b) Muito Bom -  $\geq 65\%$  e  $< 80\%$ ;
  - c) Bom -  $\geq 50\%$  e  $< 65\%$ ;
  - d) Não relevante -  $< 50\%$ .
- 2) Para o processo de avaliação do desempenho docente será, ainda, calculado o “score global”, que resulta do somatório da pontuação obtida pelo docente em todos os indicadores avaliados nas quatro dimensões em apreciação;
  - a) São contabilizados para o “score global” todos os pontos obtidos pelo docente em cada uma das dimensões;
  - b) O “score global” expresso em percentagem, nunca pode ser superior a 100%, mesmo que a razão entre o somatório de todos os pontos obtidos pelo docente em todas as dimensões (numerador), sobre o total máximo de pontos possível (denominador), seja superior a um (1).
- 3) O resultado final da avaliação de cada docente — expresso na escala de quatro menções prevista no n.º 1 — é obtido através de um conjunto de regras que estabelecem a classificação final, a partir das classificações obtidas pelo docente nas quatro dimensões e no “score global”, de acordo com o modelo combinatório definido e publicitado no início de cada triénio, juntamente com as grelhas de avaliação.
- 4) A cada um dos anos objeto de avaliação trienal será aplicada a seguinte escala de menções e pontos, correspondente à classificação resultante da aplicação das regras constantes dos números anteriores:
  - a) Excelente (3 pontos);
  - b) Muito bom (2 pontos);
  - c) Bom (1 ponto);
  - d) Não relevante (- 1 ponto).
- 5) A menção qualitativa “Não relevante” é considerada avaliação negativa do desempenho.

## Artigo 12.º

### **Efeitos da avaliação**

- 1) A avaliação dos docentes é obrigatoriamente considerada para efeitos de:
  - a) Contratação por tempo indeterminado dos professores adjuntos;
  - b) Renovação dos contratos a termo certo, para docentes não integrados em carreiras;
  - c) Alteração do posicionamento remuneratório;
  - d) Atribuição de prémios de desempenho.
- 2) Em caso de avaliação negativa, pela atribuição da menção “Não relevante”, durante o período de seis anos, é aplicável o regime geral fixado na lei para o efeito.

## Artigo 13.º

### **Alteração do posicionamento remuneratório e prémios de desempenho**

- 1) A alteração do posicionamento remuneratório tem lugar nos termos estabelecidos no artigo 35.º-C do ECPDESP e no presente artigo.
- 2) É obrigatória a alteração do posicionamento remuneratório sempre que um docente, no processo de avaliação do desempenho, tenha obtido, durante um período de seis anos consecutivos, a menção máxima.
- 3) Se for legalmente admissível e, depois de aplicado o previsto no número anterior, existir ainda disponibilidade financeira até ao limite das verbas que vierem a ser fixadas nos termos dos números 2 e 3 do artigo 35.º-C do ECPDESP, por opção gestionária, proceder-se-á, ainda, à alteração do posicionamento remuneratório dos docentes que, tendo um total acumulado mínimo de 10 pontos na posição remuneratória em que se encontram, estejam melhor colocados na seriação resultante da aplicação dos seguintes critérios de ordenação:
  - a) Maior somatório de pontos acumulados com referência a 31 de dezembro do ano civil do término do triénio;
  - b) Maior número de anos desde a última promoção/progressão remuneratória;
  - c) Posição mais elevada na lista de precedências.
- 4) A alteração de posição remuneratória obrigatória prevista no n.º 2 implica o recomeço da contagem de menções máximas, com referência ao ano seguinte àquele em que se completaram, e o desconto dos pontos correspondentes às menções que permitiram a progressão remuneratória, transitando o diferencial remanescente para a avaliação seguinte.
- 5) A alteração de posição remuneratória prevista no n.º 3 implica a redução de 10 pontos ao número de pontos acumulados até à efetivação da respetiva progressão remuneratória e o recomeço da contagem das menções máximas.

- 6) As alterações do posicionamento remuneratório reguladas pelo presente artigo reportam-se a 1 de janeiro do ano seguinte àquele cuja avaliação de desempenho determinou essa alteração remuneratória.

### CAPÍTULO III

#### **Intervenientes no processo de avaliação**

##### Artigo 14.º

#### **Intervenientes**

Intervêm no processo de avaliação do desempenho:

- a) O Avaliado;
- b) O Presidente da ESEP;
- c) O Conselho Técnico-Científico (CTC);
- d) O Conselho Pedagógico (CP);
- e) A Comissão de Avaliação do Desempenho Docente (CADD);
- f) A Comissão Paritária.

##### Artigo 15.º

#### **Avaliado**

- 1) O docente tem direito à avaliação do seu desempenho, como elemento integrante do seu desenvolvimento profissional.
- 2) O docente tem direito a que lhe sejam garantidos os meios e as condições necessárias ao desempenho das funções que estatutariamente lhe são cometidas e sobre as quais incide a avaliação do desempenho.
- 3) O docente avaliado intervém no processo de avaliação na fase de autoavaliação, no exercício do direito a audiência prévia, nos termos do artigo 26.º, e de impugnação, nos termos contantes do Capítulo VI.

##### Artigo 16.º

#### **Presidente da ESEP**

Compete ao Presidente:

- a) Garantir a adequação dos sistemas de avaliação de desempenho às realidades específicas da ESEP;
- b) Apreciar os pareceres da CADD sobre a aplicação do sistema de avaliação do desempenho, nomeadamente sobre a aplicação da grelha de avaliação para determinação do resultado nas várias dimensões de desempenho, podendo determinar a revisão dessa grelha, com vista a assegurar um justo equilíbrio da distribuição dos resultados da avaliação de desempenho e garantir a diferenciação do mérito;

- c) Homologar as avaliações, bem como atribuir nova classificação em caso de não validação, nos termos do n.º 5 do artigo 26.º do presente Regulamento, sem prejuízo da faculdade de delegação;
- d) Decidir sobre reclamações e recursos, sem prejuízo da faculdade de delegação.

#### Artigo 17.º

##### **Conselho técnico-científico**

- 1) Ao CTC compete emitir orientações e diretrizes, tendo em conta a realidade da ESEP e à luz dos princípios referidos no artigo 2.º do presente Regulamento, para a correta aplicação do sistema de avaliação.
- 2) Cabe, designadamente, ao CTC:
  - a) Elaborar e submeter à aprovação do Presidente, no início de cada período de avaliação, as grelhas de avaliação a aplicar, através da fixação dos indicadores e da respetiva pontuação base, tendo em vista um justo equilíbrio de distribuição dos resultados da avaliação do desempenho;
  - b) Elaborar e submeter à aprovação do Presidente, no início de cada período de avaliação, o modelo combinatório para atribuição da classificação e da menção finais do desempenho, de acordo com o n.º 3 do artigo 11.º;
  - c) Aplicar as classificações finais e remeter ao Presidente para homologação;
  - d) Emitir parecer sobre todas as reclamações e recursos apresentados perante o Presidente ou perante quem tenha competência delegada para os decidir, nos termos do presente Regulamento;
  - e) Avaliar os elementos da CADD e os professores coordenadores principais;
  - f) No final de cada triénio, reavaliar o painel de indicadores inscritos em cada uma das dimensões e implementar os ajustes necessários, de forma a promover a melhoria contínua da Escola, em função dos desempenhos individuais de cada um dos docentes;
  - g) Pronunciar-se sobre todos os assuntos que o Presidente entenda levar a este Conselho, relacionados com a avaliação dos docentes da ESEP.

#### Artigo 18.º

##### **Conselho pedagógico**

Ao Conselho pedagógico compete emitir pronúncia acerca do sistema de avaliação aprovado pelo CTC no início de cada triénio, bem como, propor as alterações e os ajustamentos que considere necessários à revisão do presente regulamento.

## Artigo 19.º

### **Comissão de avaliação do desempenho docente**

- 1) A CADD é composta pelos coordenadores das unidades científico-pedagógicas e por 5 docentes designados pelo Presidente, sob proposta do CTC.
- 2) Compete ao Professor mais antigo da categoria mais elevada, de entre os membros da CADD, a coordenação dessa comissão.
- 3) Compete à CADD:
  - a) Proceder à validação da informação inserida em sede de autoavaliação por cada um dos avaliados;
  - b) Apreciar e decidir sobre as razões apresentadas pelos avaliados em sede de audiência de interessados.
- 4) O mandato dos membros da CADD é trienal.
- 5) Conhecidas as nomeações da CADD, os docentes têm um prazo de 5 dias úteis para apresentarem reclamações, devidamente fundamentadas, sobre essas nomeações, particularmente quanto a eventuais impedimentos ou conflito de interesses.

## Artigo 20.º

### **Comissão paritária**

- 1) A Comissão paritária é composta por seis docentes, sendo três deles nomeados pelo Presidente e três eleitos pelos docentes.
- 2) Compete à Comissão paritária emitir parecer em caso de não validação pelo CTC, nos termos do n.º 5 do artigo 26.º, e em caso de reclamação da classificação final, nos termos do artigo 29.º.

## CAPÍTULO IV

### **Processo da avaliação**

## Artigo 21.º

### **Procedimentos prévios**

- 1) O CTC, até 31 de outubro do ano imediatamente anterior ao início do triénio a avaliar, submete ao Presidente para aprovação:
  - a) Os indicadores e a respetiva pontuação base de cada dimensão;
  - b) O modelo combinatório para atribuição da classificação e da menção finais do desempenho do docente.

- 2) Para a aprovação a que se refere a alínea a) do número anterior, o Presidente submete a grelha de avaliação proposta a parecer do CP e a audiência prévia de interessados, pelo prazo de dez dias úteis.

#### Artigo 22.º

##### **Fases**

O processo de avaliação dos docentes compreende as seguintes fases:

- a) Autoavaliação;
- b) Validação;
- c) Avaliação;
- d) Audiência;
- e) Homologação;
- f) Reclamação.

#### Artigo 23.º

##### **Autoavaliação**

- 1) A autoavaliação tem como objetivo envolver o docente no processo de avaliação e concretiza-se pelo preenchimento da grelha de avaliação.
- 2) Cabe ao docente avaliado, autonomamente e por sua iniciativa, introduzir na grelha de avaliação, de 1 a 31 de janeiro do ano imediatamente seguinte ao do termo do triénio em avaliação, os elementos que repute relevantes para a sua avaliação de desempenho referente ao período em avaliação.
- 3) A não introdução, no formulário, dos elementos referidos no número anterior relativamente a cada um dos indicadores, significa a assunção, pelo avaliado, da ausência de atividade quanto a esse indicador.

#### Artigo 24.º

##### **Validação**

- 1) A CADD procede, de 1 a 28 de fevereiro do ano imediatamente seguinte ao do termo do triénio em avaliação, à validação da informação inserida pelo avaliado.
- 2) A CADD, em caso de dúvida ou insuficiência das declarações, pode em qualquer momento, solicitar aos órgãos de gestão da ESEP ou ao próprio docente avaliado, os elementos e/ou documentos 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 dez dias úteis.
- 3) No caso da CADD considerar não relevantes alguns dos dados inseridos, deve assinalar os elementos em causa, fundamentando essa decisão.

#### Artigo 25.º

##### **Avaliação**

- 1) Terminada a validação dos dados inseridos, a CADD aciona o processo de cálculo da pontuação obtida por cada docente pela aplicação da grelha de avaliação.
- 2) A cada um dos anos objeto de avaliação será aplicada a menção e a pontuação resultantes das regras previstas no artigo 11.º.
- 3) Concluída a fase de avaliação, e com base nos resultados, a CADD elaborará uma listagem provisória das classificações finais, menções e respetiva pontuação de todos os docentes, e notificará-los-á, individualmente, por correio eletrónico, até 30 de março do ano imediatamente seguinte ao do termo do triénio em avaliação, do respetivo resultado pessoal.

#### Artigo 26.º

##### **Audiência e validação**

- 1) O docente, querendo, dispõe de 10 dias úteis, para se pronunciar sobre os resultados da avaliação comunicados nos termos do artigo anterior.
- 2) As razões invocadas pelo docente devem ser apresentadas por escrito devidamente fundamentadas, dirigidas ao coordenador da CADD ou ao Presidente do CTC, conforme o avaliador seja a CADD ou o CTC.
- 3) A CADD aprecia as razões invocadas pelo docente no prazo de 10 dias úteis e propõe ao CTC a classificação final, fundamentando a decisão.
- 4) O CTC valida a proposta da CADD e, até 15 de maio do ano imediatamente seguinte ao do termo do triénio em avaliação, remete a classificação, ao Presidente da ESEP, para efeitos de homologação.
- 5) No caso do CTC não validar a proposta da CADD, cabe ao Presidente da ESEP decidir a classificação final, ouvida a Comissão paritária, e homologá-la.

#### Artigo 27.º

##### **Homologação**

O Presidente da ESEP deve proceder à homologação das classificações finais e à respetiva notificação ao docente no prazo de 15 dias úteis após a receção das avaliações.

## CAPÍTULO V

### **Avaliação do desempenho dos docentes convidados**

#### Artigo 27.º-A

##### **Regime de avaliação dos docentes convidados**

- 1) Os docentes convidados previstos no artigo 8.º do ECPDESP são avaliados anualmente, tendo por referência o ano letivo em curso, através de relatório elaborado pelo coordenador da respetiva unidade curricular (avaliador);
  - a) No caso de ter prestado serviço docente em mais do que uma unidade curricular, o docente convidado é avaliado quanto ao desempenho em cada uma das unidades curriculares, pelos respetivos coordenadores.
- 2) Sem prejuízo de outros aspetos que o avaliador entenda adequado considerar, o referido relatório incidirá, obrigatoriamente, sobre os seguintes parâmetros:
  - a) Cumprimento das atividades planeadas (nomeadamente, horários, entrega de sumários/folhas de presença, reuniões);
  - b) Capacidade de comunicação/exposição de matérias;
  - c) Disponibilidade para esclarecer dúvidas dentro e fora das sessões letivas formais;
  - d) Empenho no desenvolvimento do raciocínio crítico.
- 3) O resultado final da avaliação de desempenho dos docentes convidados é, no respeito pelos referidos parâmetros, de natureza qualitativa, através da atribuição de uma das seguintes menções:
  - a) Excelente;
  - b) Muito Bom;
  - c) Bom;
  - d) Não relevante.
- 4) O relatório, devidamente fundamentado, deverá ser apresentado pelo avaliado ao CTC até ao final do mês de abril do próprio ano letivo a que respeita.
- 5) Após aprovação, o CTC remeterá, até ao final de junho, a avaliação ao Presidente para a homologação prevista no artigo 27.º.
- 6) Ao processo de avaliação dos docentes convidados aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto nos capítulos VI e VII.

#### Artigo 27.º-B

##### **Efeitos da avaliação**

- 1) A avaliação dos docentes convidados é, obrigatoriamente, considerada para efeitos de renovação do respetivo contrato.

- 2) O contrato de trabalho do docente convidado só será renovado nos casos em que este tenha obtido uma avaliação de desempenho no contrato que termina igual, ou superior, a Muito Bom.

## CAPÍTULO VI

### **Reclamações e recursos**

#### Artigo 28.º

##### **Garantias**

O docente avaliado dispõe do direito de se pronunciar em sede de audiência, nos termos do artigo 26.º, bem como de impugnar a homologação da sua avaliação através de:

- a) Reclamação administrativa, para o Presidente da ESEP, do ato de homologação da avaliação;
- b) Impugnação judicial, nos termos gerais de direito.

#### Artigo 29.º

##### **Reclamação**

- 1) Comunicado que seja o ato de homologação da avaliação nos termos do artigo 27.º, o docente dispõe de 15 dias úteis para reclamar, fundamentadamente, devendo a respetiva decisão ser proferida no prazo de 30 dias úteis.
- 2) A decisão sobre a reclamação deve ser fundamentada e precedida de parecer da Comissão paritária, a qual dispõe de 15 dias úteis para o efeito.
- 3) Para os efeitos referidos no número anterior, a Comissão paritária pode ouvir a CADD.

#### Artigo 30.º

##### **Impugnação judicial**

Do ato de homologação da avaliação e da decisão sobre a reclamação cabe impugnação judicial, nos termos gerais, sem prejuízo do recurso a meios extrajudiciais de resolução de litígios que, eventualmente, venham a ser adotados pela ESEP.

## CAPÍTULO VII

### **Disposições finais e transitórias**

#### Artigo 31.º

##### **Avaliações dos anos de 2010 a 2017**

*(Revogado)*

#### Artigo 32.º

##### **Processo de avaliação de 2010 a 2017**

*(Revogado)*

Artigo 33.º

**Efeitos das avaliações dos anos 2010 a 2017**

(Revogado)

Artigo 34.º

**Avaliações dos anos de 2004 a 2009**

(Revogado)

Artigo 35.º

**Contagem de prazos**

Todos os prazos previstos no presente Regulamento, relativos ao processo de avaliação, referem-se a dias úteis e, portanto, não correm em sábados, domingos, feriados municipais ou nacionais, e também nos dias em que se verifique tolerância de ponto.

Artigo 36.º

**Casos omissos**

As omissões ou as dúvidas suscitadas na aplicação do presente Regulamento são resolvidas por despacho do presidente da ESEP.

Artigo 37.º

**Entrada em vigor**

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

Porto e ESEP, 16 de outubro de 2023.

O Presidente,



**António Luís Rodrigues Faria de Carvalho**



**ESCOLA SUPERIOR DE ENFERMAGEM DO PORTO**

***ANEXO I (Revogado)***

***ANEXO II (Revogado)***

***ANEXO III (Revogado)***