



**CONSELHO  
DE DIREÇÃO**  
PAULA  
FRASSINETTI

# **REGULAMENTO DA CARREIRA DOCENTE DA ESCOLA SUPERIOR DE EDUCAÇÃO DE PAULA FRASSINETTI**

Versão\_2\_31 de julho de 2016

## Índice

<b>CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS.....</b>	<b>4</b>
Artigo 1.º Objeto .....	4
Artigo 2.º Regime contratual e de docência.....	4
Artigo 3.º Atividades incluídas no horário.....	4
Artigo 4.º Distribuição de serviço docente.....	5
<b>CAPÍTULO II CATEGORIAS E QUADRO DO PESSOAL DOCENTE .....</b>	<b>5</b>
Artigo 5.º Tipificação das categorias .....	5
Artigo 6.º Dimensão e organização do quadro.....	6
<b>CAPÍTULO III DIREITOS, DEVERES E FUNÇÕES DOS DOCENTES .....</b>	<b>6</b>
Artigo 7.º Direitos, deveres e funções gerais dos docentes .....	6
Artigo 8.º Funções específicas dos professores .....	8
Artigo 9.º Outros deveres dos docentes .....	8
<b>CAPÍTULO IV RECRUTAMENTO DO PESSOAL DOCENTE DO QUADRO .....</b>	<b>8</b>
<i>Secção I Pessoal docente do quadro.....</i>	<i>8</i>
Artigo 10.º Recrutamento de professores coordenadores principais .....	8
Artigo 11.º Recrutamento de professores coordenadores .....	9
Artigo 12.º Recrutamento de professores adjuntos.....	9
<i>Secção II Pessoal docente além do quadro.....</i>	<i>10</i>
Artigo 13.º Recrutamento de assistentes.....	10
Artigo 14.º Recrutamento de docentes visitantes e convidados .....	10
<b>CAPÍTULO V PROVIMENTO DO PESSOAL DOCENTE .....</b>	<b>11</b>
<i>Secção I Pessoal docente do quadro.....</i>	<i>11</i>
Artigo 15.º Regras de progressão na carreira.....	11
Artigo 16.º Nomeação dos professores coordenadores principais .....	11
Artigo 17.º Concurso para nomeação provisória de professores coordenadores principais .....	11
Artigo 18.º Tramitação para nomeação provisória de professores coordenadores principais .....	12
Artigo 19.º Nomeação definitiva dos professores coordenadores principais e tramitação .....	12
Artigo 20.º Nomeação provisória e definitiva dos professores coordenadores, concursos e tramitação .....	13
Artigo 21.º Nomeação provisória e definitiva dos professores adjuntos, concursos e tramitação .....	13
<i>Secção II Pessoal com nomeação especial.....</i>	<i>14</i>
Artigo 22.º Nomeação de docentes visitantes e convidados .....	14
Artigo 23.º Nomeação de professores jubilados .....	14
<b>CAPÍTULO VI AVALIAÇÃO ACADÉMICA DO DOCENTE .....</b>	<b>15</b>
Artigo 24.º Objetivos e metodologia da avaliação .....	15
Artigo 25.º Metodologia da avaliação académica do docente.....	15
<b>CAPÍTULO VII OUTROS DIREITOS E GARANTIAS DO PESSOAL DOCENTE .....</b>	<b>15</b>
<i>Secção I Direitos salariais .....</i>	<i>15</i>
Artigo 26.º Tabelas salariais .....	15
Artigo 27.º Retribuição .....	16
Artigo 28.º Regime especial .....	16
Artigo 29.º Apoio à atividade científica .....	16
Artigo 30.º Férias, faltas e licenças.....	16



Artigo 31.º Apoio à formação .....	17
Artigo 32.º Benefícios sociais .....	18
Artigo 33.º Recorribilidade interna .....	18
Artigo 34.º Sanções .....	18
<i>Secção II Cessação do vínculo contratual .....</i>	<i>18</i>
Artigo 35.º Formas de cessação de contrato.....	18
Artigo 36.º Causas de rescisão contratual por parte da entidade instituidora da ESEPF .....	19
<b>CAPÍTULO VIII DISPOSIÇÕES FINAIS.....</b>	<b>19</b>
Artigo 37.º Eficácia .....	19
Artigo 38.º Vigência e modificação do regulamento.....	19
<b>Anexos a acrescentar a este RCD .....</b>	<b>20</b>
<i>ANEXO 1 Conteúdo Funcional das Categorias do Pessoal Docente de Carreira .....</i>	<i>21</i>
<i>ANEXO 2 Quadro de Pessoal Docente de Carreira.....</i>	<i>22</i>
<i>ANEXO 3 Regulamento de Avaliação de Desempenho Docente da Escola Superior de Educação de Paula Frassinetti .....</i>	<i>23</i>
<i>ANEXO 4 Política de Remunerações, Sistema de Escalões e Índice de Remunerações da Província Portuguesa do Instituto das Irmãs de Santa Doroteia (PPIISD) para a Escola Superior de Educação de Paula Frassinetti (ESEPF) .....</i>	<i>30</i>

## **CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **Artigo 1.º Objeto**

1. Em cumprimento do artigo 52.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, e do artigo 28.º dos Estatutos da Escola Superior de Educação Paula Frassinetti (ESEPF), publicado em Diário da República, 2.ª série, n.º 184 de 23 de setembro de 2008, com as alterações publicadas em Diário da República, 2.ª série, n.º 6 de 11 de janeiro de 2010, o presente regulamento, adiante designado por RCD, estabelece o regime da docência, a definição da carreira, as regras de avaliação e de progressão na mesma, os direitos e deveres do pessoal docente.
2. Nos termos da alínea i) do n.º 1 do Artigo 30.º da lei referida no número anterior, e da alínea g) do n.º 5 do Artigo 1.º dos Estatutos da ESEPF, o regime contratual dos docentes é da responsabilidade da entidade instituidora da ESEPF.

### **Artigo 2.º Regime contratual e de docência**

1. Os docentes do quadro da ESEPF exercem a docência, por regra, em regime de tempo integral:
  - a. o regime contratual de tempo integral corresponde a um horário semanal de 35 horas de atividade pedagógica, científica e administrativa;
  - b. o horário a cumprir na instituição distribui-se, em princípio, pelos dias úteis da semana, de segunda a sexta-feira, entre as 8h30m e as 22h30m e ao sábado entre as 9h00m e as 14h00m.
2. Os docentes em regime de tempo integral só poderão acumular o exercício de funções docentes noutras instituições até ao limite máximo de 6 horas semanais, mediante solicitação expressa deferida pelo conselho de direção:
  - a. em todas as circunstâncias, deverá ser assegurado o cumprimento das obrigações enquanto docente da ESEPF, designadamente no que respeita a horários e demais responsabilidades constantes do artigo 29.º dos Estatutos da ESEPF e deste regulamento.
3. Os docentes do quadro da ESEPF poderão exercer a docência no regime de tempo parcial em casos especiais admitidos pela entidade instituidora:
  - a. o tempo parcial é sempre referido, para efeitos contratuais e de docência, a uma percentagem do horário semanal do tempo integral.

### **Artigo 3.º Atividades incluídas no horário**

1. O horário semanal compreende a presença física do docente na instituição, englobando o tempo de contacto com os estudantes em aulas, em sessões tutoriais, em atividades de atendimento, em acompanhamento de trabalhos no âmbito de estudos graduados e/ou pós-graduados e participação em reuniões científicas ou atividades ligadas à gestão institucional.
2. O horário semanal compreende ainda o trabalho realizado em atividades de investigação, de extensão à comunidade, em supervisão de estágios e o trabalho inerente a outras responsabilidades relativas à atividade docente, realizado no estabelecimento de ensino ou fora dele.

3. Nas situações em que, por necessidade de serviço docente, não sejam respeitados os limites definidos para o número semanal de horas-aula, previsto no artigo 2.º alínea a), será observado o seguinte regime:
  - a. serão consideradas como horas extraordinárias, remuneradas nos termos institucionalmente definidos, aquelas que ultrapassarem os limites previstos para o número semanal de horas-aula;
  - b. haverá lugar a compensação pelo docente, através de lecionação em ações de formação contínua, quando o número de horas-aula distribuído e/ou o total de horário semanal de atividade pedagógica, científica e administrativa não atingir o limite mínimo previsto;
  - c. os casos previstos na alínea a) e b) são contabilizados no conjunto de um ciclo de avaliação de desempenho.
4. Por norma, o número médio de semanas letivas em cada semestre situa-se entre as 15 e as 18 semanas.
5. A distribuição semestral das horas-aula será feita o mais equitativamente que for possível.

#### **Artigo 4.º**

##### **Distribuição de serviço docente**

1. De acordo com a alínea h) do artigo 12.º dos Estatutos da ESEPF, compete ao conselho técnico-científico, sob proposta do conselho de direção, deliberar sobre a distribuição do serviço docente.
2. A distribuição do serviço docente será homologada pelo conselho de direção com respeito pelas orientações emanadas da entidade instituidora em matérias da sua competência.
3. O número de horas-aula/semana a lecionar pelos docentes situa-se num intervalo mínimo e máximo de horas de contacto efetivo com os estudantes e será aquele que corresponder a cada categoria, assim distribuído: professor coordenador principal – 6h a 9h; professor coordenador – 9h a 12h; professor adjunto – 12h a 15h.
4. Para além da lecionação do número de horas-aula atribuídas, o restante horário semanal de trabalho dos docentes será o indicado pelo conselho de direção de entre as atividades e funções docentes descritas no artigo 3.º, até perfazer as 35h semanais.

## **CAPÍTULO II**

### **CATEGORIAS E QUADRO DO PESSOAL DOCENTE**

#### **Artigo 5.º**

##### **Tipificação das categorias**

1. As categorias do pessoal docente de carreira abrangidas por este RCD são as seguintes:
  - a. Professor coordenador principal;
  - b. Professor coordenador;
  - c. Professor adjunto.
2. O conteúdo funcional das categorias do pessoal docente encontra-se descrito em anexo a este regulamento.

3. Qualquer docente de carreira pode aceder, por concurso documental, às categorias superiores, se estiverem reunidas as condições definidas no artigo 15.º e seguintes deste regulamento.
4. Nos termos dos artigos 19.º e 17.º do DL 207/2009, de 31 de agosto, poderão aceder às categorias de professor coordenador e de professor adjunto os detentores de grau de doutor ou de título de especialista na área.
5. Além das categorias mencionadas no número 1, poderão ser especialmente recrutadas, para a prestação de serviço docente, individualidades, nacionais ou estrangeiras, de reconhecida competência científica, pedagógica ou profissional, cuja colaboração se revista de necessidade e interesse comprovados:
  - a. essas individualidades, consoante a situação em que se encontram, designam-se por professores visitantes, professores convidados e professores jubilados;
  - b. sempre que haja conveniência de serviço, poderá haver lugar, com caráter excepcional e transitório, à equiparação às categorias previstas no número 1 sem a estrita aplicação das normas de recrutamento e provimento, desde que os docentes possuam as necessárias habilitações.

#### **Artigo 6.º**

##### **Dimensão e organização do quadro**

1. A dimensão do quadro de pessoal docente, constituído pelas categorias referidas no número 1 do artigo anterior, respeitará o previsto no regime jurídico das instituições de ensino superior, nomeadamente no artigo 49.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, e deverá atender ao rácio global docente-estudante e aos pressupostos referentes à carga horária, às áreas previstas nos planos de estudo e às disponibilidades orçamentais.
2. O número de vagas previsto no quadro de pessoal docente respeitará a proporcionalidade entre as categorias de professor coordenador principal e de professor coordenador e professor adjunto.
3. A afetação de vagas às categorias do quadro está definida no anexo 2 do presente RCD, estando sujeito a revisão anual, em função das necessidades institucionais, por proposta do conselho técnico-científico, sujeita a homologação pela entidade instituidora.

### **CAPÍTULO III**

#### **DIREITOS, DEVERES E FUNÇÕES DOS DOCENTES**

##### **Artigo 7.º**

##### **Direitos, deveres e funções gerais dos docentes**

1. De acordo com o artigo 29.º dos Estatutos da ESEPF, os docentes gozam dos seguintes direitos:
  - a. à liberdade de opinião científica, política, cultural e religiosa;
  - b. à liberdade intelectual, nos processos pedagógicos e científicos;
  - c. à adequada formação contínua, inclusive em processos de mobilidade;
  - d. ao desenvolvimento de projetos de investigação, inclusive em redes nacionais e internacionais;

- e. à consideração e ao reconhecimento da sua autoridade científica, pedagógica e funcional pela comunidade educativa;
  - f. à participação na vida do estabelecimento de ensino, nomeadamente em atos de eleição para os diferentes órgãos e estruturas.
2. Compete, genericamente, ao pessoal docente:
- a. corresponsabilizar-se pela formação dos estudantes baseada no ideário educativo da entidade instituidora e no projeto educativo da ESEPF;
  - b. comprometer-se com a progressão da sua própria carreira, face aos perfis educativos e formativos preconizados pela ESEPF;
  - c. exercer a sua função contribuindo para a consecução da missão e objetivos definidos pelo estabelecimento de ensino, identificando-se progressivamente com estes.
3. Compete, especificamente, ao pessoal docente, no âmbito das unidades curriculares que lecionam:
- a. definir e respeitar os programas aprovados em conselho técnico-científico, garantindo a qualidade científica e pedagógica dos mesmos;
  - b. responsabilizar-se pelo processo de ensino-aprendizagem dos estudantes, contribuindo para a articulação interdisciplinar dos saberes;
  - c. colocar à disposição dos estudantes os necessários elementos de apoio didático, com recurso aos meios mais adequados;
  - d. refletir com os estudantes sobre o processo de desenvolvimento da unidade curricular e os produtos obtidos;
  - e. efetuar a avaliação dos estudantes, favorecendo processos de auto e heteroavaliação;
  - f. avaliar, dentro dos prazos estipulados e segundo critérios adequados, todas as provas a esse título consideradas pertinentes, lançando as notas em pautas e nos respetivos termos de avaliação;
  - g. registar e manter atualizados os sumários descritivos e precisos da(s) matéria(s) lecionada(s), por forma a permitir a sua utilização funcional pelos estudantes;
  - h. respeitar e cumprir os horários estabelecidos para as aulas e outras atividades.
  - i. estar disponível para o atendimento dos estudantes, dentro dos horários previstos para o efeito;
  - j. colaborar em tarefas de vigilância de avaliações e de júris de provas, para as quais hajam sido nomeados.
4. Compete aos docentes, no âmbito de outras funções:
- a. sustentar a investigação orientada da ESEPF com contributos da sua área de conhecimento, com a salvaguarda da sua liberdade científica;
  - b. candidatar-se, com a anuência dos órgãos competentes, a financiamentos externos suscetíveis de apoiarem o desenvolvimento de atividades com interesse institucional e de valorização profissional;
  - c. participar nos órgãos e estruturas da ESEPF;
  - d. desempenhar os cargos para os quais seja eleito ou designado.

5. Compete aos docentes participar ativamente no processo de avaliação de desempenho docente, facultando aos órgãos competentes, na data que vier a ser determinada, as evidências solicitadas no âmbito do regulamento de avaliação vigente.

#### **Artigo 8.º**

##### **Funções específicas dos professores**

Para além das funções previstas no artigo anterior, compete aos professores a coordenação científica e pedagógica de uma ou mais unidades curriculares, de uma área disciplinar ou de um ciclo de estudos.

#### **Artigo 9.º**

##### **Outros deveres dos docentes**

1. São deveres de todos os docentes os inerentes ao exercício das funções consignadas no artigo 7.º.
2. Constitui quebra de confiança institucional a ocultação ou a utilização da condição de docente ou investigador da ESEPF, para fins incompatíveis com os objetivos da instituição.
3. São consideradas infrações profissionais especialmente graves as faltas sistemáticas às aulas e o incumprimento dos prazos estabelecidos para lançamento de notas dos estudantes, infrações passíveis de configurar procedimento disciplinar.
4. Com a concordância da entidade instituidora, poderão vir a ser definidas pelo conselho de direção outras situações de incompatibilidades e de conflito de interesses.

### **CAPÍTULO IV**

#### **RECRUTAMENTO DO PESSOAL DOCENTE DO QUADRO**

##### **Secção I**

##### **Pessoal docente do quadro**

#### **Artigo 10.º**

##### **Recrutamento de professores coordenadores principais**

1. Os professores coordenadores principais são recrutados de entre os professores titulados com o grau de doutor há mais de cinco anos, detentores do título de agregado ou equivalente que façam prova das seguintes condições cumulativas:
  - a. exercício de funções especialmente relevantes na ESEPF há, pelo menos, 6 anos;
  - b. currículo científico e profissional relevante, com publicações e orientações de trabalhos de investigação, designadamente teses de doutoramento e dissertações, trabalhos de projeto ou relatórios de mestrado, com coordenação e participação em projetos de mérito profissional e científico reconhecido e com o desenvolvimento de trabalhos relevantes em redes internacionais de investigação e/ou de caráter técnico;
  - c. classificação de *Excelente* no último ciclo de avaliação de desempenho realizado;
  - d. elevado grau de diligência ética no exercício das suas funções.
2. Excecionalmente, poderão ser recrutadas, como professores coordenadores principais, personalidades nacionais ou estrangeiras que reúnam currículo adequado para a função e sejam titulares do grau de doutor e do título de agregado ou equivalente.



3. A oposição para professor coordenador principal faz-se por concurso documental proposto pelo conselho de direção e dirigido ao conselho técnico-científico, cujo despacho atenderá às orientações emanadas da entidade instituidora em matérias da sua competência.
4. A primeira nomeação para professor coordenador principal é provisória, por um período mínimo de três anos.
5. São condições necessárias para ser admitido como candidato à nomeação definitiva como professor coordenador principal: ter sido efetuada a sua nomeação provisória nessa categoria há mais de três anos, ter havido nesse período efetivo serviço em regime de tempo integral e ter tido classificação de *Excelente* no último ciclo de avaliação de desempenho realizado.

#### **Artigo 11.º**

##### **Recrutamento de professores coordenadores**

1. Os professores coordenadores são recrutados de entre os professores que façam prova das seguintes condições cumulativas:
  - a. sejam titulares do grau de doutor ou de título de especialista na área científica ou em área afim daquela em que exercem a docência e a investigação, há mais de cinco anos;
  - b. tenham currículo científico e/ou técnico apropriado, com publicações ou outras produções relevantes, a par de orientações de trabalhos de investigação, designadamente projetos de graduação, dissertações e trabalhos de projeto ou relatórios de mestrado;
  - c. hajam obtido classificação mínima de *Muito Bom* no último ciclo de avaliação de desempenho realizado;
  - d. manifestem diligência ética no exercício das suas funções.
2. Excecionalmente, os professores coordenadores poderão também ser recrutados de entre individualidades com reconhecido currículo científico e profissional, desde que estejam habilitadas com o grau de doutor ou o título de especialista.
3. A oposição para professor coordenador faz-se por concurso documental proposto pelo conselho de direção e dirigido ao conselho técnico-científico, cujo despacho atenderá às orientações emanadas da entidade instituidora em matérias da sua competência.
4. A primeira nomeação, após o concurso, para professor coordenador é provisória, por um período mínimo de três anos.
5. São condições necessárias para a candidatura à nomeação definitiva como professor coordenador: ter sido efetuada a sua nomeação provisória nessa categoria há mais de três anos, ter havido nesse período efetivo serviço em regime de tempo integral e ter tido classificação mínima de *Muito Bom* no último ciclo de avaliação de desempenho realizado.

#### **Artigo 12.º**

##### **Recrutamento de professores adjuntos**

1. Os professores adjuntos são recrutados de entre os habilitados com o grau de doutor ou título de especialista que reúnam as seguintes condições:
  - a. possuam currículo científico e perfil profissional e ético adequados para a função;
  - b. demonstrem interesse pela investigação científica e técnica nas áreas de ensino da ESEPF.

2. Após três anos de nomeação provisória, os professores adjuntos podem candidatar-se à nomeação definitiva nessa categoria, desde que façam prova das seguintes condições:
  - a. tenham exercido as suas funções docentes em regime de tempo integral;
  - b. tenham obtido a classificação de, pelo menos, *Bom* na avaliação de desempenho;
  - c. diligência e ética no exercício das suas funções;
  - d. tenham currículo científico e/ou técnico adequado, com publicações ou outras produções técnica e cientificamente relevantes, a par de orientações de trabalhos de investigação.
3. A oposição para professor adjunto faz-se por concurso documental proposto pelo conselho de direção e dirigido ao conselho técnico-científico, cujo despacho atenderá às orientações emanadas da entidade instituidora em matérias da sua competência.

## **Secção II**

### **Pessoal docente além do quadro**

#### **Artigo 13.º**

##### **Recrutamento de assistentes**

1. Os assistentes são recrutados, mediante parecer do conselho técnico-científico e a anuência da entidade instituidora nas matérias da sua competência, de entre os habilitados com o grau de licenciado, mestre ou equiparado, preferencialmente com experiência pedagógica, que reúnam ainda as seguintes condições:
  - a. possuam perfil adequado e demonstrem interesse pelo projeto educativo da ESEPF;
  - b. se comprometam a prosseguir os seus estudos e obter o grau de doutor ou o título de especialista em área de interesse pedagógico e científico para a ESEPF, no prazo máximo de cinco anos, a especificar em cada caso.
2. Compete aos assistentes, para além das funções previstas no artigo 7.º que lhes sejam aplicáveis, colaborar na lecionação de aulas e/ou orientação de estágios profissionalizantes de cursos lecionados na ESEPF.

#### **Artigo 14.º**

##### **Recrutamento de docentes visitantes e convidados**

1. Os docentes visitantes são recrutados por proposta do conselho de direção, mediante parecer do conselho técnico-científico e a anuência da entidade instituidora em matérias da sua competência, de entre professores de instituições nacionais e/ou estrangeiras, para exercerem funções docentes, em regime normal ou intensivo, e funções de orientação científica.
2. Os docentes convidados são recrutados por proposta do conselho de direção, mediante parecer do conselho técnico-científico e a anuência da entidade instituidora, de entre individualidades de reconhecido mérito científico, técnico e profissional, em regime de tempo integral ou parcial.
3. Os docentes convidados, excepcionalmente, podem ainda ser recrutados de entre docentes do ensino superior ou não-superior, em regime de acumulação.

## **CAPÍTULO V PROVIMENTO DO PESSOAL DOCENTE**

### **Secção I Pessoal docente do quadro**

#### **Artigo 15.º Regras de progressão na carreira**

1. A progressão na carreira faz-se por via de concurso documental, nos termos definidos neste RCD.
2. Os concursos destinam-se a averiguar o mérito do currículo académico dos candidatos, a sua capacidade de investigação e/ou de desenvolvimento de projetos profissionais e, concomitantemente, o desempenho e valor da sua atividade anterior:
  - a. de acordo com o artigo 12.º, número 2 dos Estatutos da ESEPF, em todos os processos de apreciação e avaliação científico-pedagógica relativos a concursos consignados no presente RCD só poderão intervir docentes e investigadores com qualificação académica ou título e categoria profissional superior ou igual às que forem, respetivamente, condição e objeto do concurso em causa.
3. Constitui condição de candidatura à progressão na carreira a classificação de *Muito Bom* no último ciclo de avaliação.
4. Dois resultados insuficientes, em dois ciclos de avaliação consecutivos, poderão conduzir a um processo de declaração de inadaptação às funções, com as respetivas consequências legais.
5. Os docentes poderão reclamar fundamentadamente do resultado do concurso, para o representante legal da entidade instituidora, sempre que julguem ter havido alguma irregularidade no processo de decisão, no prazo de cinco dias a contar da publicação do resultado.

#### **Artigo 16.º Nomeação dos professores coordenadores principais**

1. Os professores coordenadores principais são nomeados, inicialmente, de forma provisória, por um período mínimo de três anos, findo o qual poderá haver lugar à eventual renovação da nomeação provisória, por mais um triénio, podendo ocorrer a nomeação definitiva ao fim de três anos de nomeação provisória.
2. O processo com vista à nomeação provisória está sujeito à tramitação definida nos artigos seguintes.

#### **Artigo 17.º Concurso para nomeação provisória de professores coordenadores principais**

1. Reunidas as condições constantes do artigo 10.º do presente regulamento e existindo vagas disponíveis, o conselho técnico-científico, a requerimento do interessado, proporá ao conselho de direção a abertura de concurso para nomeação de professor coordenador principal.
2. A proposta de abertura do concurso para professor coordenador principal deve ser acompanhada de relatório preliminar do conselho técnico-científico sobre as atividades do candidato a que se referem as alíneas a), b), c) e d) do n.º 1 do artigo 10.º, sobre a sua admissibilidade e sobre a necessidade e a importância da abertura do concurso.

3. O conselho de direção, obtido o parecer da entidade instituidora, em matérias da sua competência, decidirá sobre a abertura do concurso no prazo máximo de 90 dias, após a apresentação da proposta.

### **Artigo 18.º**

#### **Tramitação para nomeação provisória de professores coordenadores principais**

1. O candidato à nomeação como professor coordenador principal deve, no prazo máximo de 90 dias, após a abertura de concurso, requerer ao conselho de direção a sua admissão a concurso, acompanhando o seu pedido dos seguintes elementos:
  - a. documentos que certifiquem que o candidato corresponde às exigências da carreira, nomeadamente o que respeita ao estipulado no ponto 5 do artigo 10º do presente RCD;
  - b. relatório científico e pedagógico-didático sobre o programa da área disciplinar ou científica concorrida;
  - c. relatório sobre as atividades de investigação e de extensão desenvolvidas;
  - d. dois exemplares de cada um dos trabalhos indicados no currículo científico do candidato, posterior ao apresentado para as provas de agregação.
2. Terminado o prazo anterior e recebidos os respetivos elementos, o presidente do conselho técnico-científico procederá, no prazo máximo de 30 dias, à nomeação do júri.
3. O júri, presidido pelo presidente do conselho técnico-científico, será constituído por mais dois elementos, os quais deverão apresentar o resultado da apreciação referida no número anterior, em ata própria, até 30 dias após a sua nomeação.
4. O candidato será nomeado provisoriamente, se for aprovado no concurso.
5. Caso o número de candidatos aprovados seja superior ao número de vagas a concurso, o júri procederá à sua ordenação para efeitos de provimento.
6. Os candidatos seriados, mas não providos, ficarão na situação de supranumerários a aguardar vaga, não necessitando de repetir o concurso para a mesma área disciplinar ou científica se for aberto novo concurso no prazo de dois anos após a conclusão do processo do concurso em que foram opositores.

### **Artigo 19.º**

#### **Nomeação definitiva dos professores coordenadores principais e tramitação**

1. Após três anos de *Muito Bom* e efetivo serviço na categoria de professor coordenador principal de nomeação provisória, o conselho técnico-científico pode propor ao conselho de direção a abertura do concurso para provimento definitivo, com anuência da entidade instituidora em matéria da sua competência.
2. O processo para provimento definitivo como professor coordenador principal integra os seguintes elementos:
  - a. proposta fundamentada do conselho técnico-científico, donde constem os méritos científicos e pedagógicos do candidato, o seu empenhamento na atividade docente e o seu perfil ético e profissional;
  - b. requerimento do candidato, solicitando a admissão ao concurso, acompanhado de *curriculum vitae* circunstanciado e atualizado;

- c. relatório de investigação e docência do candidato.
3. No prazo máximo de 60 dias, o presidente do conselho técnico-científico nomeará um júri de dois elementos, de que fará parte e a que presidirá, para apreciação do relatório a que se refere a alínea c) do número anterior.
4. O júri apresentará a sua deliberação em ata própria, no prazo máximo de 30 dias, após a sua nomeação.
5. A nomeação definitiva ocorrerá ao fim de, pelo menos, 1 ciclo de avaliação com classificação de *Muito Bom*, a requerimento do interessado dirigido ao conselho de direção que, para decisão, para além dos elementos constantes nos pontos seguintes deste artigo, obterá parecer da entidade instituidora em matérias da sua competência.
6. O requerimento deve ser apresentado ao conselho de direção, acompanhado dos relatórios previstos nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 18.º, até 60 dias antes do termo da respetiva nomeação.
7. O presidente do conselho técnico-científico informará, dentro daquele período de 60 dias, o referido requerimento com os elementos constantes da alínea a) do n.º 1 do artigo 18.º.

#### **Artigo 20.º**

##### **Nomeação provisória e definitiva dos professores coordenadores, concursos e tramitação**

1. Os professores coordenadores são nomeados provisoriamente, pelo conselho de direção, ouvidos o conselho técnico-científico e a entidade instituidora, por um período mínimo de três anos.
2. Findo aquele período, o conselho técnico-científico poderá solicitar ao conselho de direção a abertura de concurso para a nomeação definitiva, com anuência da entidade instituidora.
3. O processo para provimento definitivo de professores coordenadores necessita dos elementos previstos no n.º 2 do artigo anterior.
4. A nomeação definitiva ocorrerá ao fim de, pelo menos, 1 ciclo de avaliação com classificação de *Muito Bom* a requerimento do interessado:
  - a. o requerimento deve ser apresentado ao conselho de direção, acompanhado dos relatórios previstos nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 18.º, até 60 dias antes do termo da respetiva nomeação;
  - b. o presidente do conselho técnico-científico informará, dentro daquele período de 60 dias, o referido requerimento com os elementos constantes da alínea a) do n.º 1 do artigo 18.º.
5. Os processos de nomeação, concurso e respetivas tramitações seguirão em tudo o que for aplicável e não seja contrariado por disposições específicas, o que está consignado nos artigos 16.º a 19.º do presente regulamento.

#### **Artigo 21.º**

##### **Nomeação provisória e definitiva dos professores adjuntos, concursos e tramitação**

1. Os professores adjuntos são nomeados provisoriamente pelo conselho de direção, mediante parecer do conselho técnico-científico e anuência da entidade instituidora, por um período de 3 (três) anos.
2. Findo aquele período, se o docente reunir as condições curriculares previstas, o conselho técnico-científico poderá solicitar ao conselho de direção a abertura de concurso para a

- nomeação definitiva, obtendo previamente parecer da entidade instituidora, em matéria da sua competência.
3. A oposição ao concurso para nomeação definitiva é feita em requerimento do candidato, acompanhado dos documentos a que se referem as alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 18.º.
  4. A nomeação definitiva ocorrerá ao fim de, pelo menos, 1 ciclo de avaliação com classificação de *Muito Bom* a requerimento do interessado:
    - a. o requerimento deve ser apresentado ao conselho de direção, acompanhado do relatório previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 20.º, até 60 dias antes do termo da respetiva nomeação;
    - b. o presidente do conselho técnico-científico informará, dentro daqueles 60 dias, o referido requerimento com os elementos constantes das alíneas a) e b) do n.º 4 do artigo 20.º.
  5. Os processos de nomeação, concurso e respetivas tramitações seguirão em tudo o que for aplicável e não seja contrariado por disposições específicas, o que está consignado nos artigos 18.º a 21.º do presente regulamento.

## **Secção II**

### **Pessoal com nomeação especial**

#### **Artigo 22.º**

##### **Nomeação de docentes visitantes e convidados**

1. Os docentes visitantes e convidados são contratados pela entidade instituidora por períodos determinados, com o máximo de um ano, renováveis, ouvido o conselho técnico-científico.
2. Os docentes convidados que possuam o grau de doutor ou o título de especialista, e estejam em condições de exercer em regime de tempo integral, poderão candidatar-se a integrar o pessoal docente do quadro, sujeitando-se à tramitação e condicionantes previstas para o efeito.

#### **Artigo 23.º**

##### **Nomeação de professores jubilados**

1. É considerado professor jubilado o docente aposentado ou reformado por limite de idade e que, tendo terminado a carreira na ESEPF, seja detentor de mérito científico e pedagógico comprovado e que deseje permanecer ligado à vida académica desta instituição.
2. O pedido para aceder à categoria de professor jubilado é efetuado pelo próprio, dirigido ao conselho técnico-científico.
3. Obtido o parecer favorável do conselho técnico-científico, o conselho de direção homologa a nomeação, podendo a mesma ser renovada anualmente.
4. Observando as prescrições da lei geral no que lhe é aplicável, o professor jubilado poderá participar ativamente na vida académica da instituição, exercer funções de coordenação de projetos científico-pedagógicos, lecionar seminários na sua área disciplinar, orientar teses de doutoramento, dissertações e trabalhos de projeto de mestrados e integrar eventos de índole cultural, social, profissional e outras atividades afins.
5. Para todos os efeitos, o professor jubilado não poderá exercer atividades académicas com remuneração fixa ou assumir funções de coordenação em estruturas e órgãos estatutariamente previstos.

## **CAPÍTULO VI AVALIAÇÃO ACADÊMICA DO DOCENTE**

### **Artigo 24.º Objetivos**

A avaliação do desempenho académico do docente, entendida como um direito do professor e um dever institucional, constitui elemento essencial de consubstanciação do projeto educativo da ESEPF e de informação indispensável para progressão na carreira.

### **Artigo 25.º Metodologia da avaliação académica do docente**

1. O conselho de direção promoverá o processo de avaliação dos docentes, deixando-se assessorar pelo conselho técnico-científico e pelo conselho pedagógico, de acordo com as suas áreas de competência.
2. A metodologia da avaliação de desempenho docente encontra-se descrita no Anexo 3 deste RCD. Os resultados da avaliação serão comunicados aos docentes, antes da sua homologação:
  - a. os docentes podem reclamar dos resultados da avaliação, no prazo de 10 dias úteis, contados a partir da comunicação;
  - b. a reclamação será apreciada no prazo de 10 dias úteis por júri externo à ESEPF e comunicada ao docente dentro desse mesmo prazo.
3. Constitui condição de candidatura à progressão na carreira a classificação de Muito Bom ou de Excelente obtida no último ciclo de avaliação, respetivamente para professor coordenador ou para professor coordenador principal.
4. Dois resultados insuficientes, em dois ciclos de avaliação consecutivos, poderão conduzir a um processo de declaração de inadaptação às funções, com as respetivas consequências legais.

## **CAPÍTULO VII OUTROS DIREITOS E GARANTIAS DO PESSOAL DOCENTE**

### **Secção I Direitos salariais**

#### **Artigo 26.º Tabelas salariais**

1. As tabelas salariais, com a remuneração base mensal ilíquida correspondentes às categorias dos docentes, são fixadas pela entidade instituidora, com salvaguarda do respeito pela legislação aplicável.
2. A escala salarial do pessoal docente de carreira situa-se entre as letras A e C, de acordo com a respetiva categoria, escalão e índice:
  - letra A – Professor coordenador principal;
  - letra B – Professor coordenador;
  - letra C – Professor adjunto.

3. São referidas, com as devidas adaptações, as mesmas letras ao pessoal docente especialmente contratado.
4. Dentro de cada categoria existe um sistema de escalões a que corresponde um índice remuneratório, conforme anexo 4 a este regulamento.
5. A progressão nos referidos escalões e índices é determinada pelo tempo de serviço de 3 anos efetivamente desempenhado na categoria e pela avaliação de desempenho classificada com, pelo menos, *Bom*.

#### **Artigo 27.º**

##### **Retribuição**

1. O pessoal docente do quadro recebe uma retribuição líquida mensal correspondente à letra, escalão e índice da sua categoria.
2. Anualmente, a entidade instituidora fixará o valor remuneratório correspondente ao índice 100.

#### **Artigo 28.º**

##### **Regime especial**

1. No caso dos docentes além do quadro e dos docentes especialmente contratados em regime de tempo parcial, a remuneração será determinada com base no cálculo de uma percentagem sobre o salário líquido mensal correspondente à respetiva categoria docente do quadro.
2. Em casos justificados e tendo em conta o perfil curricular e profissional do docente, poderá ser aplicado um regime remuneratório específico, decidido caso a caso pela entidade instituidora.

#### **Artigo 29.º**

##### **Apoio à atividade científica**

Os apoios à investigação científica estão contemplados no documento «Política de investigação científica» que é parte integrante do Plano Estratégico da ESEPF que se encontrar em vigor.

#### **Artigo 30.º**

##### **Férias, faltas e licenças**

1. As férias, a que o pessoal docente contratado tenha direito por lei, terão de ser gozadas obrigatoriamente no mês de agosto:
  - a. caso o número de dias úteis de férias não caiba no mês de agosto, devem os docentes marcar os restantes dias nos períodos não-letivos dos estudantes (época de Natal e de Páscoa).
2. Fora do período de férias referido no número 1, nenhum docente contratado poderá ausentar-se do país ou da instituição por mais de 3 dias úteis seguidos sem prévia autorização escrita do conselho de direção e homologada em despacho, salvo disposto na alínea d) e seguinte:



- a. no caso previsto em 2, o docente deve fundamentar em requerimento ao conselho de direção, e com a antecedência mínima de 30 dias relativamente à data da ausência prevista, os motivos do pedido, juntando elementos que os atestem;
  - b. a apreciação a proferir em despacho poderá ter avaliação diferenciada, conforme os casos: autorizado com ou sem perda de parte não-letiva do vencimento ou não-autorizado;
  - c. em qualquer dos casos, haverá sempre lugar a permuta ou reposição de aulas;
  - d. se a ausência prolongada for determinada por motivos de saúde, a justificação deve ser entregue nos recursos humanos até ao 3.º dia útil a contar do início da ausência.
3. Nos casos em que o docente necessite de faltar às aulas previstas no horário letivo, deve registar sempre tal ocorrência respeitando os seguintes procedimentos:
- a. *permuta*: troca da hora-aula prevista para a respetiva unidade curricular com outro docente dentro do horário normal da turma;
  - b. *reposição*: na impossibilidade de efetuar uma permuta, deverá o docente, neste caso, repor a aula fora do horário normal da turma em que a data e hora desta reposição colham a concordância da maioria dos estudantes da turma, impossibilitando em todas as circunstâncias o docente de marcar faltas aos estudantes que não estejam presentes ou de realizar atividades de avaliação contínua;
  - c. noutras situações de falta imprevista às aulas por motivos de força maior, o docente deve telefonar, em tempo útil, aos serviços académicos, para que informem os estudantes desta ausência, decorrendo a reposição da aula nas condições referidas na alínea anterior, dispondo o docente de 72 horas para apresentar documento justificativo da falta nos recursos humanos;
  - d. excetuando o caso mencionado no n.º 2, alínea d), qualquer alteração horária de aulas previstas deve obrigatoriamente ser registada em formulário eletrónico próprio.
4. A ausência de registo implica automaticamente a classificação da ausência como falta injustificada com a respetiva repercussão salarial.
5. Aplicar-se-á o regime legal do Código do Trabalho às demais situações não previstas no presente regulamento.

### **Artigo 31.º**

#### **Apoio à formação**

1. A entidade instituidora obriga-se a proporcionar formação profissional, nos termos da lei em vigor.
2. A entidade instituidora, mediante parecer do conselho técnico-científico sobre a sua pertinência para a instituição, poderá decidir, caso a caso, sobre os pedidos de apoios a conceder à formação dos docentes.
3. Poderá ser concedida ao docente, em fase terminal de redação da tese de doutoramento, uma redução parcial do serviço docente ou ainda uma redistribuição dos compromissos de docência e investigação:
  - a. os pedidos referidos em 2, só serão analisados e despachados desde que tenham sido apresentadas declaração do orientador da tese, confirmando o seu estado avançado de elaboração;

- b. conforme os casos, a redução do serviço docente pode ser concedida com ou sem perda de salário.

**Artigo 32.º**  
**Benefícios sociais**

1. Os docentes do quadro da ESEPF têm direito à aposentação, nos termos da lei geral.
2. Os docentes do quadro poderão beneficiar ainda de uma apólice de seguro de saúde.

**Artigo 33.º**  
**Recorribilidade interna**

1. De todas as decisões, bem como dos resultados da avaliação, de inquéritos e processos disciplinares cabe recurso fundamentado para a representante legal da entidade instituidora.
2. Os recorrentes dispõem de um prazo máximo de 30 (trinta) dias seguidos, a contar da data do despacho ou decisão, para eventual apresentação de recurso.
3. O conselho de direção proferirá decisão definitiva no prazo máximo de 30 (trinta) dias seguidos, após a receção do recurso e considerando os pareceres do conselho técnico-científico e da entidade instituidora. No caso de processo disciplinar a decisão do Conselho de Direção deverá ser confirmada pela representante legal da entidade instituidora.

**Artigo 34.º**  
**Sanções**

1. Sem prejuízo das regras gerais do direito e da eventual responsabilidade civil e criminal, em virtude da violação dos seus deveres profissionais e de conduta, bem como das normas deste estatuto, o docente está sujeito às seguintes sanções que ficarão a constar do seu processo individual:
  - a. repreensão verbal;
  - b. repreensão registada;
  - c. suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade, por período definido;
  - d. despedimento por justa causa proferido em processo disciplinar e sem qualquer direito a indemnização, em virtude de comportamento culposos do docente, que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
2. As sanções previstas nas alíneas a., b. e c. serão aplicadas depois de ser instaurado um inquérito de averiguação dos factos imputados ao docente, no qual este seja ouvido;

**Secção II**  
**Cessação do vínculo contratual**

**Artigo 35.º**  
**Formas de cessação de contrato**

São formas de cessação do contrato de docência, entre outras, as seguintes:

- a. rescisão, por parte da entidade instituidora, nos termos previstos na lei;

- b. rescisão por parte do docente, com aviso prévio e antecedência mínima de trinta ou sessenta dias consoante o contrato tenha durado até dois anos ou mais de dois anos;
- c. revogação por mútuo acordo, a todo o tempo;
- d. caducidade;
- e. por decisão final proferida na sequência de processo disciplinar.

#### **Artigo 36.º**

##### **Causas de rescisão contratual por parte da entidade instituidora da ESEPF**

1. Além dos casos previstos no presente regulamento, designadamente quanto a incompatibilidades e conflitos de interesses, podem constituir justa causa de rescisão do contrato, por parte da Província Portuguesa do Instituto das Irmãs de Santa Doroteia, entidade instituidora da ESEPF, todo o comportamento culposo do docente que ponha em causa a normal confiança que subjaz à relação contratual, tornando-a irremediavelmente irrecuperável.
2. Para os casos previstos no número anterior, torna-se necessária a instauração de um processo disciplinar nos termos constantes da lei laboral.

### **CAPÍTULO VIII DISPOSIÇÕES FINAIS**

#### **Artigo 37.º Eficácia**

Este estatuto constitui anexo do contrato estabelecido entre os docentes e a entidade instituidora da ESEPF, dele sendo parte integrante como se estivesse aí transcrito.

#### **Artigo 38.º Vigência e modificação do regulamento**

1. O presente RCD alterado entra em vigor em 1 de agosto de 2016.
2. A proposta de modificação do regulamento é da competência do conselho de direção, ouvido o conselho técnico-científico, cabendo à entidade instituidora da ESEPF a decisão final em tudo o que envolva matérias da sua competência e responsabilidade.

Porto, 31 de julho de 2016

O conselho de direção

José Luís Gonçalves | Maria da Conceição Oliveira

## **Anexos a este RCD**

ANEXO 1 Conteúdo Funcional das Categorias do Pessoal Docente de Carreira

ANEXO 2 Quadro de Pessoal Docente de Carreira

ANEXO 3 Regulamento de Avaliação de Desempenho Docente da Escola Superior de Educação de Paula Frassinetti

ANEXO 4 Política de Remunerações, Sistema de Escalões e Índice de Remunerações da Província Portuguesa do Instituto das Irmãs de Santa Doroteia (PPIISD) para a Escola Superior de Educação de Paula Frassinetti (ESEPF)

## ANEXO 1

### Conteúdo Funcional das Categorias do Pessoal Docente de Carreira

Dando cumprimento ao n.º 2 do artigo 5.º do Regulamento da Carreira Docente (RCD) sobre a tipificação das categorias do pessoal docente de carreira, a ESEPF segue de perto e no que lhe é aplicável, a descrição do conteúdo funcional destas mesmas categorias já preconizadas no Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de julho, na redação que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de agosto e pela Lei n.º 7/2010, de 13 de maio (ECPDESP).

1. Ao professor adjunto compete colaborar com os professores coordenadores no âmbito de uma área disciplinar e, designadamente:
  - a. reger e lecionar aulas teóricas, teórico-práticas e práticas;
  - b. orientar, dirigir e acompanhar estágios, seminários e trabalhos de laboratório ou de campo;
  - c. dirigir, desenvolver e realizar atividades de investigação científica e desenvolvimento experimental, segundo as linhas gerais prévia e superiormente definidas no âmbito da respetiva área disciplinar;
  - d. cooperar com os restantes professores da área disciplinar.
2. Ao professor coordenador cabe a coordenação pedagógica, científica e técnica das atividades docentes e de investigação compreendidas no âmbito de uma área disciplinar e, designadamente:
  - a. reger e lecionar aulas teóricas, teórico-práticas e práticas;
  - b. orientar estágios e dirigir seminários e trabalhos de laboratório ou de campo;
  - c. supervisionar as atividades pedagógicas, científicas e técnicas dos professores adjuntos da respetiva área disciplinar;
  - d. participar com os restantes professores coordenadores da sua área científica na coordenação dos programas, metodologias de ensino e linhas gerais de investigação respeitantes às disciplinas dessa área;
  - e. dirigir, desenvolver e realizar atividades de investigação científica e desenvolvimento experimental no âmbito da respetiva área disciplinar.
3. Aos professores coordenadores principais compete, para além das funções constantes no professor coordenador, desenvolver atividades de coordenação intersetorial.

## **ANEXO 2**

### **Quadro de Pessoal Docente de Carreira**

1. A dimensão e organização do quadro rege-se pelo artigo 6.º, n.º 1 do RCD quando consagra que “a afetação de vagas às categorias do quadro está definida neste documento, estando sujeita a revisão, em função das necessidades institucionais, e sob proposta do conselho técnico-científico, sujeita a homologação pela entidade instituidora.”
2. Assim, o quadro do pessoal docente de carreira tem 30 lugares:
  - Professor coordenador principal – máximo – 2
  - Professor coordenador – máximo – 10
  - Professor adjunto – mínimo – 18

Lisboa, 30 de junho de 2011

A Província Portuguesa do Instituto das Irmãs de Santa Doroteia

### **ANEXO 3**

## **Regulamento de Avaliação de Desempenho Docente da Escola Superior de Educação de Paula Frassinetti**

### **Artigo 1.º**

#### **Princípios e Fins**

1. O presente regulamento define as linhas gerais a que deve obedecer o sistema de avaliação de desempenho da atividade docente.
2. O modelo de avaliação de desempenho do pessoal docente da Escola Superior de Educação de Paula Frassinetti (ESEPF) é um instrumento de gestão que, em articulação com as opções estratégicas da instituição, pretende promover o desenvolvimento profissional, a melhoria da qualidade de ensino e da investigação dos seus docentes.
3. Este modelo pretende evidenciar o mérito demonstrado pelos docentes, traçando um quadro de referência para a valorização das suas atividades integradas nas opções estratégicas da instituição.
4. São ainda princípios inerentes à avaliação do desempenho a sua universalidade, a prevalência e observância das regras constantes do presente regulamento em todos os processos de avaliação, a transparência e imparcialidade na sua aplicação, a sua obrigatoriedade e a sua flexibilidade de acordo com as particularidades das diversas áreas disciplinares.
5. Em tudo que não estiver especialmente regulado, vigoram nesta matéria os princípios previstos na legislação aplicável.

### **Artigo 2.º**

#### **Âmbito**

1. O presente regulamento aplica-se a todos os docentes da ESEPF, com as necessárias adaptações previstas no RCD, de acordo com o tipo de vínculo que mantém com a instituição, seja qual for a sua categoria e que contem, pelo menos, seis meses de serviço efetivo de funções docentes na instituição.
2. Os respetivos parâmetros de avaliação, métodos e critérios de seleção são aplicáveis aos procedimentos relativos a concursos e progressão na carreira.
3. Os docentes convidados e visitantes são avaliados por ponderação curricular, a ocorrer de modo a que possa ser considerada na apreciação conducente à continuidade da sua colaboração com a instituição.
4. A avaliação por ponderação curricular traduz-se na avaliação sumária do currículo dos docentes a que a mesma se aplica relativa ao período em causa.
5. Os docentes que são membros do conselho de direção serão avaliados por ponderação curricular à qual acresce a avaliação produzida pela entidade instituidora.

### **Artigo 3.º**

#### **Periodicidade**

1. A avaliação tem um carácter regular e realizar-se-á, obrigatoriamente, em ciclos de três anos.

2. O resultado de cada ciclo de avaliação decorre da soma das classificações obtidas nas avaliações anuais.
3. No caso de o docente ter exercido as suas funções por um período temporal inferior aos 36 meses do triénio, serão aplicados os necessários ajustamentos no processo de avaliação.
4. O conselho técnico-científico, ouvido o conselho de direção, poderá autorizar, a requerimento devidamente fundamentado do docente, uma avaliação extraordinária para efeitos relevantes para a sua situação profissional.

#### **Artigo 4.º**

##### **Objeto e vertentes da avaliação**

1. São objeto da avaliação todas as atividades inerentes às funções dos docentes enumeradas no artigo 7.º do regulamento da carreira docente da ESEPF e as especificações contidas na sua definição adstrita às categorias profissionais.
2. Constituem vertentes fundamentais da avaliação do desempenho docente as seguintes:
  - a. investigação e atividades de orientação científica;
  - b. ensino e desempenho pedagógico;
  - c. gestão e comprometimento institucional.
3. Estas vertentes resultam das evidências coligidas pelo docente, a informação fornecida pelo Gabinete de Avaliação e da Qualidade e pelos diversos serviços e gabinetes da ESEPF.
4. A atribuição de pontuação das atividades que relevam para efeitos de avaliação de desempenho em cada uma das vertentes consideradas deve contribuir para a avaliação institucional.

#### **Artigo 5.º**

##### **Metodologia do Processo de Avaliação**

1. Compete ao conselho de direção determinar a calendarização do processo de avaliação, dialogar com cada docente sobre os objetivos a alcançar por aquele no fim do ciclo avaliativo, realizar anualmente a heteroavaliação do docente e proceder à homologação das classificações.
2. Compete aos conselho técnico-científico e pedagógico assessorar o conselho de direção em todas as matérias que recaiam na sua esfera da competência, elaborando recomendações por iniciativa própria ou sempre que solicitado pelo conselho de direção.
3. São fases sucessivas do processo de avaliação as seguintes: definição de objetivos, autoavaliação do docente, heteroavaliação realizada pelo conselho de direção, validação, reclamação e despacho.
4. A definição de objetivos a atingir por cada docente no ciclo de avaliação visa concretizar o previsto no número 1 do artigo 5.º, traduzindo-se, por parte do docente, na fixação antecipada das ponderações a atingir em cada uma das áreas de pontuação consideradas no presente Anexo 3, dentro dos seguintes parâmetros: sendo obrigatório que a soma das ponderações das áreas seja sempre 100 %, partindo da categoria profissional em que cada docente se encontra, pode alterar até 20% da ponderação na distribuição pelas áreas, respeitando o limite máximo (60%) e mínimo (10%) de cada área.



5. Para implementação do sistema, é utilizado um instrumento de registo de relatório de atividades e uma ficha de autoavaliação, com estruturas definidas pelo conselho de direção, os quais, depois de preenchidos até à data a comunicar pelo Conselho de Direção em cada ano, pelo docente, serão submetidos àquele para posterior marcação da heteroavaliação.
6. As informações constantes dos documentos referidos no ponto anterior terão de ser pertinentes e estar comprovadas por evidências, não sendo consideradas as que não obedeçam a estes requisitos.
7. A validação anual das evidências compete ao Conselho de Validação de Avaliação do Desempenho Docente da ESEPF (CVADD-ESEPF) que integra os seguintes elementos:
  - a) O Conselho de Direção, que presidirá;
  - b) A/O Presidente do Conselho Técnico-Científico (CTC) da ESEPF;
  - c) A/O Presidente do Conselho Pedagógico (CP) da ESEPF.
8. Concluída a fase prevista no ponto anterior, e considerados todos os elementos de avaliação pertinentes, o conselho de direção elaborará uma listagem provisória das classificações finais de cada docente, notificando-os pessoalmente e por escrito da classificação atribuída.
9. Da classificação provisória cabe reclamação para o conselho técnico-científico a apresentar no prazo máximo de 10 dias úteis, sendo facultada ao docente a consulta da ficha de avaliação, para efeito de instrução da reclamação.
10. Compete ao conselho técnico-científico designar para este efeito um júri composto por três membros externos à ESEPF com competências especiais para apreciar as reclamações e fazer repercutir o seu resultado na classificação.
11. Terminado o período de reclamações, o conselho técnico-científico remeterá a listagem final de classificações qualitativas ao conselho de direção para efeitos de homologação.
12. Do ato de homologação da listagem final e da decisão sobre a reclamação relativa à homologação do ato, cabe impugnação nos termos gerais de direito.

## Artigo 6.º

### Classificação da avaliação de desempenho

1. A classificação final da avaliação de desempenho tem por base a pontuação global estabelecida através da grelha de indicadores em anexo ao presente regulamento, a que correspondem as seguintes menções:
  - a. *Excelente*, pontuação igual ou superior a 190 pontos;
  - b. *Muito Bom*, pontuação igual ou superior a 160 e inferior a 190 pontos;
  - c. *Bom*, pontuação igual ou superior a 120 e inferior a 160 pontos;
  - d. *Satisfaz*, pontuação igual ou superior a 80 e inferior a 120 pontos;
  - e. *Inadequado*, pontuação inferior a 80 pontos.
2. Para os efeitos do disposto no n.º 5 do artigo 25.º do Regulamento da Carreira Docente da ESEPF, a menção de “inadequado” poderá conduzir a um processo de declaração de inadaptação às funções, com as respetivas consequências legais.

### Artigo 7.º

#### Confidencialidade

Os procedimentos específicos relativos à avaliação do desempenho dos docentes assumem caráter confidencial, sendo arquivados nos respetivos processos individuais, ficando todos os intervenientes no processo de avaliação sujeitos ao dever de sigilo.

### Artigo 8.º

#### Casos omissos e dúvidas

Os casos omissos e as dúvidas na interpretação e aplicação do presente regulamento serão integrados e sanados pelo presidente do conselho técnico-científico que, para o efeito, ouvirá todas as entidades que considere necessárias.

### Artigo 9.º

#### Entrada em vigor

O presente sistema de avaliação aplica-se na avaliação do triénio de 2015, 2016 e 2017.

**Tabela de pontuação**

Área	Subárea	Pontuação					
		Prof. Adjunto			Prof. Coordenador		
		Pts. Mín	Pts. Máx		Pts. Mín	Pts. Máx	
Investigação e atividades de orientação científica	Formação académica/profissional (graus/provas concluídos)						
	Resultados da atividade de investigação	17	50	25%	23	70	35%
	Resultados da orientação científica						
Ensino e desempenho pedagógico	Componente letiva e prática docente	30			20		
	Elaboração de material didático						
	Cursos de formação contínua lecionados (presencial e/ou e-learning)	10	120	60%	6	80	40%
	Participação em atividades académicas						
Gestão e comprometimento institucional	Serviços ao exterior						
	Participação em órgãos colegiais e responsabilidade académica	10	30	15%	17	50	25%
	Compromisso com a missão institucional						
	Outras atividades						
Total de pontuação obtida pelo docente:							

Leitura da grelha de classificação:

- a soma total dos pontos que o docente poderá obter num mesmo ciclo de avaliação de três anos é de 200;

- b. consoante a categoria profissional do docente, existe uma ponderação diferente que assinala valores máximos e mínimos a atingir pelo docente em cada uma das áreas/subáreas consideradas e acordadas com o conselho de direção.
- c. num mesmo ciclo de avaliação, o/a docente terá que somar pontos em todas as áreas;
- d. para efeitos de candidatura à progressão na carreira, o docente terá que obter a pontuação mínima exigida em cada área assinalada;
- e. Em casos devidamente justificados, o docente pode requerer, junto do CVADD-ESEPF e no prazo de 20 dias antes do término do ciclo avaliativo, a alteração das ponderações a atribuir a cada uma das áreas.
- f. O requerimento deverá ser dirigido ao CCADD-ESEPF e elucidar as razões que o motivam, devendo o CVADD-ESEPF proferir decisão fundamentada.

**Tabela de classificação**

Inadequado	Satisfaz	Bom	Muito Bom	Excelente
< 80 pontos	≥ 80 e < 120 pontos	≥ 120 e < 160 pontos	≥ 160 e < 190 pontos	≥ 190 pontos



## AVALIAÇÃO DO PESSOAL DOCENTE DA ESEPF

### ÁREAS, INDICADORES E PONTUAÇÕES

Área	Subárea	Atividades / Indicadores	Pontuação	
			Pts	Unidade
A. Investigação e atividades de orientação científica	1. Formação Académica e Carreira Docente	A.1.1. Título Especialista	8	No triénio 2015/2017 só soma o que ainda não foi contabilizado no triénio anterior
		A.1.2. Pós-Doutoramento	8	
		A.1.3. Doutoramento	10	
		A.1.4. Provas de agregação ou legalmente equivalentes	15	
		A.1.5. Participação em formação complementar de alto nível	0,5	
	2. Resultados da atividade de investigação e divulgação científica	A.2.1. Participação em mesas redondas e/ou apresentação de posters	0,5	por participação
		A.2.2. Promoção e divulgação de atividades de investigação junto de meios de comunicação social regionais	0,1	por notícia
		A.2.3. Promoção e divulgação de atividades de investigação junto de meios de comunicação social relevantes	0,5	por notícia
		A.2.4. Apresentação de comunicação em eventos de investigação nacional	1	por apresentação
		A.2.5. Apresentação de comunicação em eventos de investigação internacional	2	Por apresentação
		A.2.6. Publicação em atas de eventos científicos ou técnicos nacionais	2	por apresentação
		A.2.7. Publicação em atas de eventos científicos ou técnicos internacionais	3	por apresentação
		A.2.8. Publicação de artigos em revista científica de circulação nacional ou internacional ( <i>com revisão por pares</i> )	3,5	por artigo
		A.2.9. Publicação de artigos em revistas científicas de circulação internacional incluídas nas seguintes bases e com classificações superiores: SCOPUS ou JCR (ambas no Q1 e Q2); Web of Science; Qualis (A1/A2); ANEP ou CIRC (ambas A+/A)	5	por artigo
		A.2.10. Responsável de projeto submetido à FCT ou congénere e recomendado para financiamento	3	por projeto
		A.2.11. Editor ou coautor de obra científica ou técnica ou tradução de livros científicos ou técnicos	4	por artigo ou capítulo
		A.2.12. Autor de obra científica ou técnica completa	6	por publicação
		A.2.13. Exposições artísticas em instituições de referência	1,8	por atividade
		A.2.14. Membro de outra unidade de investigação reconhecida pela FCT	2	por ano de participação
		A.2.15. Avaliador de projetos de investigação em entidades externas	1,5	por participação
		A.2.16. Responsável de projeto com financiamento nacional	3	por projeto
		A.2.17. Colaborador em projeto com financiamento nacional	1	por projeto
		A.2.18. Responsável de projeto com financiamento internacional em que a ESEPF seja parceiro	4	por projeto
		A.2.19. Colaborador em projeto com financiamento internacional em que a ESEPF seja parceiro	1,5	por projeto
		A.2.20. Responsável de um projeto de investigação do CIPAF	2	por projeto
		A.2.21. Membro de um projeto de investigação do CIPAF	1,5	por projeto
	3. Resultados da orientação científica	A.3.1. Orientação de projeto de pós-graduação	0,5	por defesa
		A.3.2. Arguente de júri de projeto de pós-graduação	0,1	por defesa
		A.3.3. Orientação de relatório de estágio de mestrado ou de licenciatura profissionalizante	0,5	por defesa
		A.3.4. Arguição de relatório de estágio de mestrado	0,1	por defesa
		A.3.5. Coorientação de dissertação/projeto de mestrado	0,8	por defesa
		A.3.6. Orientação de dissertação/projeto de mestrado	1,5	por defesa
		A.3.7. Arguente de júri de dissertação/projeto de mestrado	0,5	por defesa
		A.3.8. Coorientação de tese de doutoramento	1,5	por defesa
		A.3.9. Orientação de tese de doutoramento	3	por defesa
		A.3.10. Arguente de júri de tese de doutoramento	1,5	por defesa
A.3.11. Júri de provas de agregação de concursos de pessoal docente politécnico ou universitário		1,5	por participação	
A.3.12. Júri de atribuição de título de especialista em concursos de pessoal docente politécnico		1	por participação	
A.3.13. Prémio ou distinção nacional ou internacional		3	por prémio	
<b>Sub-Total 1</b>				

Área	Subárea	Atividades / Indicadores	Pontuação	
			Pts	Unidade
B. Ensino e desempenho pedagógico	1. Componente letiva e prática docente*	B.1.1. Média anual < 6hrs/semana	10	por ano civil
		B.1.2. Média anual ≥ 6hrs/semana e < 9hrs/semana	12	por ano civil
		B.1.3. Média anual ≥ 9hrs/semana e < 12hrs/semana	15	por ano civil
		B.1.4. Média anual ≥ 12hrs/semana e < 15hrs/semana	18	por ano civil
		B.1.5. Média anual ≥ 15hrs/semana	20	por ano civil
		B.1.6. Resultados dos 10 indicadores da prática docente que constam da avaliação institucional realizada junto dos estudantes	10	máximo 1 ponto por item avaliado (em 10 itens)
	2. Elaboração de material didático	B.2.1. Manuais e livros de texto de apoio à docência ou antologias comentadas	2	por manual
		B.2.2. Materiais de apoio com divulgação aberta digital em repositório institucional	1	por trabalho
		B.2.3. Materiais didáticos editados	0,5	por trabalho
	3. Cursos formação contínua ministrada (presencial e/ou e-learning)	B.3.1. Cursos de formação contínua com ≤ 25h de duração	1,3	por curso
		B.3.2. Cursos de formação contínua com > 25h de duração	1,8	por curso
		B.3.3. Formação de curta duração não acreditada	0,1	por curso
	4. Participação em atividades académicas	B.4.1. Membro de grupos ou comissões académicas com apresentação de relatórios, comissões p/ criação de cursos, etc.	1	por comissão/grupo
		B.4.2. Participação em grupos ou comissões académicas, incluídas as de avaliação institucional, com apresentação de relatórios	0,8	por comissão/grupo
		B.4.3. Membro de comissão organizadora de eventos académicos nacionais (congressos, seminários, jornadas, exposição ou ações formativas...)	0,5	por evento
		B.4.4. Membro em comissão organizadora de eventos académicos internacionais (congressos, seminários, jornadas, exposição ou ações formativas...)	1	por evento
		B.4.5. Membro em comissão científica de eventos académicos nacionais (congressos, seminários, jornadas, exposição ou ações formativas...)	0,2	por evento
B.4.6. Membro em comissão científica de eventos académicos internacionais (congressos, seminários, jornadas, exposição ou ações formativas...)		0,5	por evento	
B.4.7. Membro do Conselho Editorial de revista nacional ou internacional indexada		0,5	por ano completo	
B.4.8. Revisor de artigo científico de revista nacional ou internacional indexada		0,5	por artigo revisto	
<b>Sub-Total 2</b>				
C. Gestão e comprometimento institucional	1. Serviços ao exterior	C.1.1. Responsável por estudos/projetos ou pareceres elaborados que evidenciem transferência de conhecimento aplicado, aprendizagem ao longo da vida e empenho social	2	por atividade
		C.1.2. Colaborador por estudos/projetos ou pareceres elaborados que evidenciem transferência de conhecimento aplicado, aprendizagem ao longo da vida e empenho social	1	por atividade
	2. Participação em órgãos colegiais e responsabilidade académica	C.2.1. Presidente do Conselho Técnico-científico	0,2	por sessão
		C.2.2. Membro do Conselho Técnico-científico	0,1	por sessão
		C.2.3. Presidente do Conselho Pedagógico	0,2	por sessão
		C.2.4. Membro do Conselho Pedagógico	0,1	por sessão
		C.2.5. Coordenador de Departamento	0,2	por mês completo
		C.2.6. Coordenador Adjunto de Departamento	0,2	por mês completo
		C.2.7. Coordenador de Unidade Específica de Formação	0,2	por mês completo
		C.2.8. Coordenador ou membro de Centros e Gabinetes	0,2	por mês completo
		C.2.9. Diretor/Coordenador de ciclo de estudos	0,4	por mês completo
	3. Compromisso com a missão institucional	C.3.1. Participação na formação anual dos colaboradores das instituições educativas das irmãs Doroteias	0,5	por encontro
		C.3.2. Participação em grupo de pastoral, voluntariado ou cultural organizado e reconhecido pela ESEPF	0,2	por mês completo
		C.3.3. Participação do docente e envolvimento dos estudantes em eventos institucionais que reforçam o sentido de pertença e da missão (campanhas, celebrações, ...)	0,2	por presença
	4. Outras atividades	C.4.1. Participação ou colaboração em ações relevantes reconhecidas pelo órgão de governo (elaboração, seriação, criação de cursos e grupos de missão)	0,5	por ação
		C.4.2. Participação em órgãos de instituições externas de reconhecido interesse público relacionadas com a ESEPF	1	por ano completo
		C.4.3. Participação em programa de mobilidade: estadias para docência ou investigação	4	por fluxo
		C.4.4. Envolvimento de grupos de alunos em atividades académicas não curriculares e atividades extracurriculares	1	por atividade
		C.4.5. Outros trabalhos no âmbito da missão institucional	1	por atividade
<b>Sub-Total 3</b>				
<b>Total</b>				

## ANEXO 4

### Política de Remunerações, Sistema de Escalões e Índice de Remunerações da Província Portuguesa do Instituto das Irmãs de Santa Doroteia (PPIISD) para a Escola Superior de Educação de Paula Frassinetti (ESEPF)

#### I. Política de remuneração da PPIISD para a ESEPF, sistema de escalões e índice de remunerações

A PPIISD considera o contributo dos docentes um bem precioso para a missão da ESEPF. Dentro das possibilidades da PPIISD, este contributo é devidamente plasmado na remuneração, não só com a salvaguarda do respeito pela legislação aplicável, mas sobretudo porque corresponde a uma prática de justiça social pelo qual o Instituto se pauta. O Instituto pretende realçar o contributo de cada docente distinguindo o mérito, valorizando cumulativamente antiguidade e bom desempenho e remunerando a legítima aspiração à progressão na carreira. Em consequência com esta política, a PPIISD determina:

1. O pessoal docente do quadro recebe uma retribuição íliquida mensal correspondente à letra, escalão e índice da sua categoria.
2. A escala salarial do pessoal docente de carreira situa-se entre as letras A e C, de acordo com a respetiva categoria, escalão e índice, respetivamente, letra A – professor coordenador principal; letra B – professor coordenador; letra C – professor adjunto.
3. São referidas, com as devidas adaptações, as mesmas letras ao pessoal docente especialmente contratado.
4. A escala salarial do assistente convidado é determinada pela PPIISD, com salvaguarda do respeito pela legislação aplicável.
5. No caso dos docentes além do quadro e dos docentes especialmente contratados em regime de tempo parcial, a remuneração será determinada com base no cálculo de uma percentagem sobre o salário íliquido mensal correspondente à respetiva categoria docente do quadro.
6. Em casos justificados e tendo em conta o perfil curricular e profissional do docente, poderá ser aplicado um regime remuneratório específico, decidido caso a caso pela PPIISD.
7. A progressão nos referidos escalões e índices é determinada cumulativamente pelo tempo de serviço efetivamente desempenhado na categoria e pela avaliação de desempenho realizada na ESEPF e classificada com, pelo menos, *Bom*.
8. Anualmente, a PPIISD fixará o valor remuneratório correspondente ao índice 100.

#### II. Escala salarial do pessoal docente de carreira e respetiva categoria, escalão e índice

Categorias		Escalões			
		1	2	3	4
(letra A) Prof. coordenador principal	Índice	245	255	265	285
(letra B) Professor coordenador	Índice	220	230	250	260
(letra C) Professor adjunto	Índice	185	195	210	225

1. O quadro de pessoal docente da ESEPF não contempla o regime de dedicação exclusiva.
2. A PPIISD adota a mesma regra que as IES públicas e que determina que os vencimentos em tempo integral correspondem a 2/3 do valor líquido dos de dedicação exclusiva.
3. Da mesma forma, os vencimentos em tempo parcial correspondem à percentagem relativamente ao regime de tempo integral.
4. Os valores fixados referem-se ao valor líquido mensal do docente, excluindo subsídio de alimentação e taxa social única a liquidar pela PPIISD, conforme lei em vigor.
5. O sistema de escalões e índices remuneratórios entra em vigor a partir do dia 1 de julho de 2011 e aplicar-se-á a todos os docentes que, a partir desta altura, entrem na carreira docente da ESEPF.

Lisboa, 30 de junho de 2011

Pela Província Portuguesa do Instituto das Irmãs de Santa Doroteia

Maria Lúcia Ferreira Soares

Coordenadora Provincial