

REGULAMENTO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS DOCENTES DO INSTITUTO SUPERIOR DE ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO

CAPÍTULO I

Disposições Gerais

Artigo 1º

Objeto da avaliação

O presente regulamento define as regras e procedimentos a que deve obedecer o processo de avaliação do desempenho dos docentes do Instituto Superior de Administração e Gestão, adiante designado por ISAG.

Artigo 2º

Âmbito da avaliação

1. A avaliação do desempenho prevista no presente regulamento aplica-se a todos os docentes que prestam serviço no ISAG, seja qual for a sua categoria, regime de contratação ou função que exerçam.
2. Tendo em conta as especificidades das dimensões a avaliar, o pessoal docente contratado em regime de tempo parcial será avaliado nos termos do nº 9 do artigo 6º do presente regulamento.

Artigo 3º

Objetivos da avaliação do desempenho

A avaliação do desempenho dos docentes tem os seguintes objetivos:

- a) Melhorar a qualidade do ensino e da atividade pedagógica e científica;
- b) Aumentar a eficiência organizacional e de gestão do ISAG através da valorização dos seus recursos humanos;
- c) Evidenciar e valorizar a ação profissional dos docentes, e contribuir para a melhoria do seu desempenho e para o desenvolvimento do seu potencial;
- d) Contribuir para o desenvolvimento do ISAG e da sociedade em geral.



CAPÍTULO II

Procedimento de Avaliação do Desempenho

Artigo 4º

Comissão de avaliação do pessoal docente

1. A avaliação do desempenho é da competência da Comissão de Avaliação do Pessoal Docente (CAPD), constituída pelo Presidente do Conselho de Direção, pelo Presidente do Conselho Técnico-Científico e pelo Presidente do Conselho Pedagógico.
2. Compete à CAPD, designadamente:
 - a) Conduzir o processo de avaliação dos docentes do ISAG;
 - b) Elaborar propostas de alteração do presente regulamento, submetendo-as a homologação pela Entidade Instituidora;
 - c) Elaborar a Grelha de Pontuação relativa à avaliação das atividades desenvolvidas pelos docentes e submetê-la à homologação pela Entidade Instituidora;
 - d) Aprovar os modelos de planos e relatórios de atividades docentes;
 - e) Definir, em cada período de avaliação, os diferentes perfis de desempenho, depois de ouvido cada docente e tendo em consideração os planos de atividades docentes propostos, submetendo-os a homologação pela Entidade Instituidora (ou Conselho de Direção);
 - f) Assegurar o equilíbrio da distribuição das classificações finais da avaliação dos docentes;
 - g) Apreciar, de forma adequada, as alegações que lhe sejam apresentadas pelos docentes avaliados em sede de audiência prévia durante o processo de avaliação;
 - h) Propor as classificações finais dos docentes para homologação pela Entidade Instituidora.
3. Sempre que o CAPD discuta e aprecie a avaliação do desempenho docente de um dos seus membros, o mesmo está impedido de participar nessa discussão e apreciação.
4. Em caso de falta ou impedimento de algum membro, este deve ser substituído por um outro docente designado pelo órgão a que aquele pertence.

Artigo 5º

Periodicidade da avaliação

1. A avaliação do desempenho tem um carácter regular e obrigatório, realizando-se por ciclos de três anos para cada docente.

2. A avaliação do desempenho dos docentes reporta-se aos três anos letivos imediatamente anteriores àquele em que é efetuada, os quais constituem o ciclo de avaliação.

3. O processo de avaliação do desempenho dos docentes decorre nos meses de setembro a dezembro do ano letivo imediatamente seguinte ao triénio em avaliação.

Artigo 6.º

Perfis de Desempenho

1. A avaliação do desempenho dos docentes é realizada tendo em consideração o desempenho das atividades enunciadas no artigo 3º do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do ISAG, agrupadas em três dimensões:

a) Técnico-Científica (TC) – que inclui as seguintes subdimensões: formação académica/profissional; Atividade de investigação; reconhecimento pela comunidade científica; orientação de trabalhos e desenvolvimento de projetos de investigação.

b) Pedagógica (P) – que inclui as seguintes subdimensões: qualidade de desempenho do docente; cumprimento de prazos e outras obrigações profissionais; elaboração de material didático, cursos de formação e participação em atividades académicas; experiência profissional.

c) Organizacional (O) - que inclui as seguintes subdimensões: participação em órgãos de gestão; desempenho de funções de responsabilidade académica.

2. Com base nas dimensões referidas no número anterior, definiram-se três perfis de docentes: docentes com funções de direção, docentes em regime de tempo integral, e docentes em regime de tempo parcial.

PERFIS	DIMENSÕES		
	TC	P	O
Perfil – Docentes com Funções de Direção			
Perfil 1	0%	0%	100%
Perfil 2	15%	15%	70%
Perfil 3	0%	20%	80%
Perfil 4	20%	0%	80%
Perfil – Docentes em regime de tempo integral			
Perfil 1	30%	60%	10%
Perfil 2	10%	70%	20%
Perfil 3	20%	60%	20%
Perfil 4	30%	40%	30%
Perfil 5	40%	30%	30%
Perfil – Docente em regime de tempo parcial			
Perfil 1	0%	100%	0%



Perfil 2	20%	80%	0%
Perfil 3	80%	20%	0%

3. Na avaliação do desempenho dos docentes a tempo parcial deve ponderar-se a pontuação em função da percentagem de tempo de contratação.
4. A densificação de cada uma das dimensões em diversos critérios de avaliação consta da Grelha de Pontuação que constitui o **anexo I** ao presente Regulamento.
5. Até 30 de outubro do primeiro ano letivo do ciclo de avaliação, cada docente propõe à CAPD o perfil de desempenho pelo qual pretende ser avaliado, tendo em conta as opções constantes na tabela do nº 2 do presente artigo e os termos da colaboração prestada, o qual será validado pela CAPD, e homologado pela Entidade Instituidora.
6. O docente poderá requerer fundamentadamente junto da CAPD a alteração do perfil de desempenho a que se refere o número anterior ou, excecionalmente, propor um perfil específico ficando tal alteração sujeita à concordância da CAPD e a nova homologação pela Entidade Instituidora. Nesta situação, a classificação obtida no perfil de desempenho no final do ciclo de avaliação será a média da avaliação obtida em cada ano do triénio.
7. O somatório das ponderações das dimensões em avaliação terá de perfazer os 100%.
8. Em situações excecionais, como licenças por doença, parentalidade, entre outras, com duração global superior a 1 mês, poderá ser solicitada a dispensa da avaliação de atividades docentes no período correspondente. Neste caso, a classificação global do docente é apurada considerando os fatores de proporcionalidade necessários, de forma a fazer coincidir o ciclo de avaliação com o tempo efetivo de atividade.
9. Os docentes a tempo parcial serão avaliados mediante a apresentação de um relatório de atividades docentes, conforme modelo que constitui o **anexo II** ao presente Regulamento.

Artigo 7º

Avaliação dos perfis de desempenho

1- A proposta de classificação da avaliação do desempenho, no que se refere aos perfis de desempenho, é fixada entre 0 e 100, tendo por base a pontuação global de cada docente referente ao período em avaliação, estabelecida através da Grelha de Pontuação constante do anexo I, devidamente fundamentada, sendo expressa qualitativamente pelas seguintes menções:

- a) Desempenho Insuficiente: pontuação inferior a 50;
- b) Desempenho Suficiente: pontuação igual ou superior a 50 e inferior a 65;
- c) Desempenho Bom: pontuação igual ou superior a 65 e inferior a 80;



- d) Desempenho Muito Bom: pontuação igual ou superior a 80 e inferior a 90;
- e) Desempenho Excelente: pontuação igual ou superior a 90.

Artigo 8º

Processo de avaliação

1. O processo de avaliação inicia-se com a fixação da sua calendarização pela CAPD.
2. Cada docente deverá submeter à CAPD, até 30 de setembro de cada ano letivo do ciclo de avaliação, um plano de atividades docentes a realizar nesse ano, conforme modelo que constitui o **anexo III** ao presente Regulamento e, até 15 de setembro, um relatório de atividades docentes realizadas no ano letivo anterior, incluindo as devidas evidências documentais, conforme modelo que constitui o **anexo II** ao presente Regulamento.
3. A avaliação do triênio tem por base os elementos e informações que constem do relatório de avaliação relativo às atividades desenvolvidas pelo docente em cada ano que compõe o ciclo, submetido à CAPD até 30 de setembro.
4. Os docentes devem anexar ao relatório de atividades docentes todas as evidências relevantes para a avaliação do seu desempenho.
5. O relatório de atividades docentes conterá a Grelha de Pontuação, na qual o avaliado insere as informações suscetíveis de serem numericamente contabilizadas, permitindo calcular automaticamente a pontuação resultante do preenchimento pelo docente;
6. A classificação final do triênio é obtida através da média ponderada das classificações dos três anos.
7. A CAPD elabora a Ficha de Avaliação do Docente após a conferência dos relatórios de atividades docentes, tendo em conta as evidências documentais existentes sobre o desempenho do docente, e decide sobre a pontuação a propor, com uma fundamentação sumária.
8. Antes de ser aprovada a classificação final, a CAPD, em audiência prévia, facultará ao docente avaliado o resultado que consta na Ficha de Avaliação do Docente com uma proposta de classificação.
9. O avaliado dispõe de cinco dias para, no caso de não concordar com a proposta de classificação final, aduzir as suas razões perante a CAPD, por escrito.
10. Com base no resultado da audiência prévia, a CAPD poderá manter ou alterar a classificação provisória, decidindo fundamentadamente.
11. Após a audição prévia dos interessados, a CAPD elaborará uma listagem das classificações finais de cada docente que remeterá para homologação pela Entidade Instituidora.

12. Após a notificação do ato de homologação da avaliação pela Entidade Instituidora o avaliado dispõe de cinco dias para reclamar, fundamentadamente, devendo a decisão sobre a reclamação ser proferida no prazo de cinco dias.

Artigo 9º

Efeitos da avaliação

1. Apenas os docentes com avaliação final de desempenho de Muito Bom ou Excelente podem ser contratados por tempo indeterminado, ou, no caso dos docentes não integrados na carreira, ver os seus contratos renovados.
2. A avaliação de desempenho terá efeitos na alteração de posicionamento remuneratório na categoria do docente, nos termos previstos no artigo seguinte.

Artigo 10º

Alteração de posicionamento remuneratório

1. Quando o docente não se encontre na posição remuneratória (escalão) mais elevada da sua categoria, é alterado o seu posicionamento remuneratório para a posição imediatamente superior àquela em que se encontra sempre que, na avaliação do desempenho, obtenha uma classificação final de “Excelente”.
2. A alteração do posicionamento remuneratório reporta-se a 1 de setembro do ano letivo seguinte àquela cuja avaliação do desempenho trienal determinou essa alteração na posição remuneratória.
3. Sempre que não for possível proceder à alteração do posicionamento remuneratório de todos os docentes, estes serão seriados de acordo com os pontos obtidos desde a última alteração de posicionamento remuneratório, subindo de posição remuneratória no dia 1 de setembro de cada ano os primeiros dessa lista, até que seja atingido o valor orçamentado para atualizações de posições remuneratórias para o ano letivo em causa.
4. Após o término do ciclo de avaliação trienal a contagem de pontos reinicia.
5. Quando, para efeitos do previsto no presente artigo, for necessário proceder ao desempate entre docentes que tenham o mesmo número de pontos acumulados, releva consecutivamente: (i) a antiguidade na respetiva posição remuneratória, (ii) o tempo de serviço na categoria, e (iii) o tempo no exercício de funções docentes no ISAG.

CAPÍTULO III
Disposições Finais

Artigo 11º

Contagem de prazos

A contagem dos prazos relativos ao processo de avaliação previstos no presente regulamento suspende-se aos sábados, domingos e feriados e durante os períodos de férias escolares definidos pelo ISAG.

Artigo 12º

Disposições gerais

1. O disposto no presente Regulamento subordina-se à legislação aplicável em vigor, aos Estatutos e ao Regulamento da Carreira do Pessoal Docente do ISAG.
2. As omissões do presente Regulamento e as dúvidas na sua interpretação e aplicação serão resolvidas pela Entidade Instituidora, ouvida, quando considerado necessário, a CAPD.

Artigo 13º

Revisão do regulamento

No final de cada período de avaliação, a CAPD proporá as alterações ao presente regulamento que julgar necessárias.

Artigo 14º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação pela Entidade Instituidora.

Revisto em: Porto, 25 de janeiro de 2022

A Entidade Instituidora

