



INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO DE PORTO AMBOIM
ISUP

(Aprovado por Decreto Presidencial N°168/12, Diário da República N° 141-I Série, de 24 de Julho)

Contribuinte N° 5417193178

Telef: 943097652 // Email: isup.informa@gmail.com

REGULAMENTO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO
DOCENTE DO SUBSISTEMA DE ENSINO SUPERIOR

Porto Amboim/2023



INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO DE PORTO AMBOIM
ISUP

(Aprovado por Decreto Presidencial Nº168/12, Diário da República Nº 141-I Série, de 24 de Julho)

Contribuinte Nº 5417193178

Telef: 943097652 // Email: isup.informa@gmail.com

**REGULAMENTO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO
DOCENTE DO SUBSISTEMA DE ENSINO SUPERIOR**

Porto Amboim/2023

Índice

Preâmbulo.....	5
CAPÍTULO I.....	5
DISPOSIÇÕES GERALES.....	5
Artigo 1º.....	5
(Objecto e Âmbito).....	5
Artigo 2º.....	5
(Objectivos do regulamento).....	5
Artigo 3º.....	5
(Objectivos da avaliação do desempenho docente).....	5
Artigo 4º.....	6
(Disposições genéricas sobre a avaliação do desempenho docente).....	6
Artigo 5º.....	6
(Periodicidade).....	6
CAPÍTULO II.....	6
PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS DA AVALIAÇÃO.....	6
Artigo 6º.....	6
(Princípios específicos).....	6
Artigo 7º.....	6
(Princípio da universalidade).....	6
Artigo 8º.....	7
(Princípio da Obrigatoriedade).....	7
Artigo 9º.....	7
(Princípio da Objectividade).....	7
Artigo 10º.....	7
(Princípio da relevância).....	7
Artigo 11º.....	7
(Princípio da transparência).....	7
Artigo 12º.....	7
(Princípio da imparcialidade).....	7
Artigo 13º.....	7
(Princípio do rigor).....	7
Artigo 14º.....	7
(Princípio da coerência).....	7
CAPÍTULO III.....	8
DIMENSÕES, PARÂMETROS E CRITÉRIOS DA AVALIAÇÃO.....	8
Secção I.....	8
(Dimensões da avaliação).....	8
Artigo 15º.....	8
(Dimensões específicas da avaliação).....	8
Artigo 16º.....	8
(Critérios de avaliação).....	8
Subsecção I.....	8
(Critérios de avaliação na dimensão ensino).....	8
Artigo 17º.....	8
(Critérios de avaliação relativos ao parâmetro materiais pedagógicos).....	8
Artigo 18º.....	8

(Critérios de avaliação relativos ao parâmetro orientação de estudantes)	8
Artigo 19º	9
(Critérios de avaliação relativos aos parâmetros leccionação/ ministração de unidades curriculares)	9
Artigo 20º	9
(Critérios de avaliação relativos ao parâmetro infra-estrutura de apoio ao ensino)	9
Subsecção II	9
(Critérios de avaliação na dimensão investigação científica)	9
Artigo 21º	9
(Critérios de avaliação relativos ao parâmetro produção científica e tecnológica)	9
Artigo 22º	9
(Critérios de avaliação relativos ao parâmetro projectos de investigação científica)	9
Artigo 23º	10
(Critérios de avaliação relativos ao parâmetro infra-estrutura de apoio a investigação científica)	10
Artigo 24º	10
(Critérios de avaliação relativos ao parâmetro reconhecimento da comunidade científica)	10
Subsecção III	10
(Critérios de avaliação na dimensão extensão)	10
Artigo 25º	10
(Critérios de avaliação relativos ao parâmetro produção normativa e curricular)	10
Artigo 26º	10
(Critérios de avaliação relativos ao parâmetro prestação de serviços e consultoria)	10
Artigo 27º	11
(Critérios de avaliação relativos ao parâmetro interacção com a comunidade)	11
Artigo 28º	11
(Critérios de avaliação relativos ao parâmetro mobilização de agentes e recursos da comunidade para actividades práticas no interior ou exterior do ISUP)	11
Subsecção IV	11
Critérios de avaliação para a dimensão gestão	11
Artigo 29º	11
(Critérios de avaliação relativos ao parâmetro cargos em órgãos do ISUP)	11
Artigo 30º	11
(Critérios de avaliação relativos ao parâmetro cargos ao nível da unidade orgânica)	11
Artigo 31º	12
(Critérios de avaliação relativos ao parâmetro cargos e tarefas temporárias)	12
Artigo 32º	12
(Critérios de avaliação relativos ao parâmetro cargos em órgãos externos ou comissões ad-hoc)	12
Secção II	12
Parâmetros de avaliação do desempenho dos docentes do ISUP	12
Artigo 33º	12
(Parâmetros inerentes às dimensões da avaliação)	12
CAPÍTULO IV	13
INTERVENIENTES NA AVALIAÇÃO	13
Artigo 34º	13
(Comissão de avaliação de docentes)	13
Artigo 35º	14
(Competências da CAD)	14
Artigo 36º	14

(Docentes avaliados)	14
Artigo 37º	15
(Avaliadores)	15
Artigo 38º	15
(Presidente)	15
Artigo 39º	15
(Conselho Científico do ISUP)	15
CAPÍTULO V	16
DETERMINAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE	16
Artigo 40º	16
(Cálculo do desempenho docente)	16
Artigo 41º	16
(Definição de pesos para ponderação do desempenho docente)	16
Artigo 42º	16
(Modelo de avaliação)	16
Artigo 43º	16
(Fases do procedimento de avaliação)	17
CAPÍTULO VI	17
PROCESSO DA AVALIAÇÃO	17
Artigo 44º	17
(Implicação da avaliação)	17
Artigo 45º	17
(Efeitos da avaliação)	18
CAPÍTULO VII	18
DISPOSIÇÕES FINAIS	18
Artigo 46º	18
(Início da realização da avaliação)	18
Artigo 47º	18
(Avaliação do desempenho dos Gestores do ISUP)	18
Artigo 48º	18
(Tratamento excepcional)	19
Artigo 49º	19
(Gratificação)	19
Artigo 50º	19
(Ética no processo de avaliação)	19
Artigo 51º	19
(Impugnação graciosa)	19
ANEXOS	Erro! Indicador não definido.
Parâmetro, Indicadores e Respectivas Pontuações	Erro! Indicador não definido.

Preâmbulo

Considerando o Decreto Presidencial nº 121/20 de 27 de Abril, que descreve os procedimentos relativos a avaliação do desempenho profissional do docente, conforme previsto no nº 1 do artigo 19º do Decreto Presidencial nº 191/18, de 8 de Agosto, que aprova o Estatuto da Carreira Docente do Ensino Superior;

Tendo em conta que a avaliação do desempenho do Docente no Ensino Superior concorre para a promoção da qualidade do Ensino Superior, fazendo com que o Instituto Superior Politécnico de Porto Amboim (ISUP-Porto Amboim) e os docentes desenvolvam, qualitativamente, os quatro pilares da sua missão, designadamente: o ensino, investigação científica, extensão universitária e gestão.

Havendo necessidade de um instrumento normativo que permita estabelecer as regras e os procedimentos a observar na avaliação do desempenho profissional dos docentes, atendendo as disposições previstas no Estatuto Orgânico do (ISUP-Porto Amboim);

É aprovado o Regulamento de Avaliação do Desempenho do docente pelo Conselho Científico do (ISUP-Porto Amboim).

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERALES

Artigo 1º (Objecto e Âmbito)

1. O presente regulamento tem como objecto estabelecer regras e procedimentos a observar na avaliação do desempenho dos docentes do (ISUP-Porto Amboim).
2. O presente regulamento aplica-se a todos os docentes efectivos e colaboradores do (ISUP-Porto Amboim).

Artigo 2º (Objectivos do regulamento)

O presente regulamento tem os seguintes objectivos:

- a) Regular o sistema de avaliação do desempenho dos docentes, permitir a sua valorização pessoal, profissional, a melhoria permanente da sua actividade, o incremento da sua reputação científica, académica e social do (ISUP-Porto Amboim);
- b) Definir os parâmetros e critérios de avaliação nas dimensões de ensino, investigação, extensão e gestão, estabelecer as referências de desempenho sob forma de dimensões, parâmetros, indicadores e critérios;
- c) Estabelecer as regras e procedimentos do processo de avaliação do desempenho dos docentes, bem como a metodologia para a obtenção da classificação final;
- d) Definir a constituição, competências e funcionamento da Comissão de Avaliação de Docentes (CAD).

Artigo 3º (Objectivos da avaliação do desempenho docente)

1. Afecir com rigor e objectividade a qualidade do desempenho dos docentes face aos pressupostos estabelecidos pelo (ISUP-Porto Amboim);

2. Promover a melhoria contínua do desempenho docente e a sua valorização profissional na carreira docente;
3. Detectar pontos fortes e fracos no desempenho dos docentes e propor medidas de superação e melhoria;
4. Fundamentar processos de progressão na carreira docente no (ISUP-Porto Amboim), bem como reconhecer o mérito docente.

Artigo 4º

(Disposições genéricas sobre a avaliação do desempenho docente)

1. A avaliação no (ISUP-Porto Amboim) incide sobre as dimensões definidas no presente regulamento com os seus respectivos parâmetros e indicadores;
2. A avaliação do desempenho do docente incide sobre os trabalhos realizados, resultados e/ou produtos da actividade conseguido pelo docente avaliado durante o período de avaliação;
3. A avaliação do desempenho incide sobre os trabalhos publicados na língua em que foram publicados, com indicação da filiação institucional do avaliado, sem prejuízo de poder ser solicitada a tradução de parte essencial desses trabalhos;
4. Na avaliação do desempenho docente, são apenas contabilizados os trabalhos resultados ou produtos devidamente comprovados;
5. A avaliação do desempenho de cada docente deve ser feita no mínimo por dois avaliadores com categoria igual ou superior do avaliado;
6. Os resultados e produtos da actividade dos docentes nas diferentes dimensões e parâmetros são valorizados em função de pesos ponderados previamente aprovados no Conselho Científico do (ISUP-Porto Amboim);
7. A classificação final resulta do somatório das pontuações obtidas nas 4 dimensões do desempenho dos docentes nos dois anos avaliados após a implicação das devidas ponderações.

Artigo 5º

(Periodicidade)

1. A avaliação do desempenho docente deve ser realizada de dois em dois anos e decorre entre os meses de **Abril até Julho** do ano em que se realiza.
2. Cada ciclo de avaliação do desempenho engloba dois anos, pelo que esta incide sempre sobre os dois anos lectivos anteriores.

CAPÍTULO II

PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS DA AVALIAÇÃO

Artigo 6º

(Princípios específicos)

A avaliação do desempenho docente assenta nos princípios da universalidade, obrigatoriedade, objectividade, relevância, transparência, imparcialidade, rigor e coerência.

Artigo 7º

(Princípio da universalidade)

A avaliação do desempenho docente do (ISUP-Porto Amboim) deve ser aplicada a todos os docentes, deve abarcar as diferentes dimensões do seu desempenho ao longo do exercício da sua actividade profissional no (ISUP-Porto Amboim).

Artigo 8º
(Princípio da Obrigatoriedade)

Todos os docentes estão obrigados a sujeitar-se ao processo de avaliação de desempenho de acordo com os princípios, regras, procedimentos e pressupostos estipulados no presente regulamento e demais legislação aplicável.

Artigo 9º
(Princípio da Objectividade)

A avaliação do docente do (ISUP-Porto Amboim) deve ser baseada em parâmetros e indicadores sempre que possível mensuráveis e passíveis de comprovação com evidências.

Artigo 10º
(Princípio da relevância)

O processo de avaliação docente do (ISUP-Porto Amboim) deve identificar os aspectos mais importantes do desempenho docente sobre os quais deve recair a avaliação tendo em conta o objectivo de promover o desenvolvimento pessoal e profissional.

Artigo 11º
(Princípio da transparência)

Na avaliação do desempenho do docente do (ISUP-Porto Amboim), devem ser previamente divulgadas as regras, os critérios, os procedimentos, os parâmetros, os indicadores e as escalas de valorização que sustentam o processo de avaliação do desempenho docente.

Artigo 12º
(Princípio da imparcialidade)

Na avaliação do desempenho do docente do (ISUP-Porto Amboim) deve ser adoptada uma postura de isenção, ou seja, na aplicação deste regulamento independentemente do estatuto, título, da posição ou da condição do docente avaliado.

Artigo 13º
(Princípio do rigor)

A avaliação do desempenho do docente deve ser efectuada em função de pressupostos (indicadores, critérios, ponderações) rigorosamente definidos e aplicados com vista a obtenção de dados fiáveis e a produção de juízos de valor consistentes

Artigo 14º
(Princípio da coerência)

A avaliação do desempenho do docente deve articular os objectivos da avaliação com as dimensões do desempenho docente a avaliar, o instrumento a utilizar, as regras do processo e as condições contextuais para que a avaliação produza efeitos desejados.

CAPÍTULO III DIMENSÕES, PARÂMETROS E CRITÉRIOS DA AVALIAÇÃO

Secção I (Dimensões da avaliação)

Artigo 15º (Dimensões específicas da avaliação)

1. A avaliação do desempenho docente incide sobre as seguintes dimensões:
 - a) Ensino
 - b) Investigação científica
 - c) Extensão
 - d) Gestão
2. A avaliação do desempenho do docente em cada uma das dimensões referidas no n.º 1 do presente artigo é efectuada segundo critérios independentes uns dos outros que determinam a aferição dos diferentes parâmetros da actividade dos docentes.
3. A cada dimensão é atribuída uma percentagem, contida nos seguintes limites, cujo somatório não deve ser superior a 100%.
 - a) Para a dimensão ensino – 50%;
 - b) Para a dimensão investigação científica – 20%;
 - c) Para a dimensão extensão – 15%;
 - d) Para a dimensão gestão – 15%.
4. A pontuação em cada uma das dimensões é dada pela apresentação de pelo menos uma evidência para cada um dos parâmetros da dimensão, conforme a tabela n.º 21.

Artigo 16º (Critérios de avaliação)

Subsecção I (Critérios de avaliação na dimensão ensino)

Artigo 17º (Critérios de avaliação relativos ao parâmetro materiais pedagógicos)

1. A avaliação do desempenho na dimensão ensino, parâmetro materiais pedagógicos deve ser feita sob consideração de características tais como originalidade, profundidade, rigor científico e pedagógico, diversidade de conteúdos, documentação de suporte (no caso de software e de montagens de laboratoriais), relevância das publicações elaboradas, etc.
2. A quantificação dos indicadores é feita pela apresentação de pelo menos 1 (uma) evidência.
3. As publicações são valorizadas consoante tenham autoria individual ou partilhada.

Artigo 18º (Critérios de avaliação relativos ao parâmetro orientação de estudantes)

1. A avaliação do desempenho na dimensão ensino, parâmetro orientação de estudantes é estabelecida com base em critérios tais como seriedade, e integridade, académica, originalidade do trabalho, profundidade da abordagem, rigor científico e pedagógico, publicações resultantes da cooperação com centros de investigação e empresas.
2. A contabilização **pela apresentação de pelo menos 1 (uma) evidência.**
3. As orientações e co-orientações aqui consideradas não podem ser contabilizadas no

- parâmetro unidades curriculares.
4. As orientações e co-orientações apenas podem ser contabilizadas e valorizadas no decorrer dos seguintes períodos máximos: Um ano para licenciatura, dois anos para mestrado, e cinco anos para doutoramento.

Artigo 19º

(Critérios de avaliação relativos aos parâmetros leccionação/ ministração de unidades curriculares)

1. A avaliação do desempenho na dimensão ensino, parâmetro leccionação de unidades curriculares e estabelecida segundo critérios tais como ética, integridade científica, inovação pedagógica e curricular diversidade, cooperação com instituições de ensino superior e participação em iniciativas complementares ao processo de ensino-aprendizagem, desenvolvidas fora do horário lectivo como seminários, orientação tutorial, workshops e visitas de estudo.

Artigo 20º

(Critérios de avaliação relativos ao parâmetro infra-estrutura de apoio ao ensino)

1. A avaliação do desempenho na dimensão ensino, parâmetro infra- estrutura de apoio ao ensino considera a capacidade de promoção de novas iniciativas pedagógicas segundo critérios tais como inovação, actualidade, profundidade, diversidade, sofisticação técnica e contribuição para o aumento do conhecimento, cooperação com outras IES, centros de investigação e empresas.
2. A componente quantitativa contempla o número total e o tipo de infra-estruturas de apoio ao ensino criadas pelo **docente, apresentando pelo menos 1 (uma) evidência.**

Subsecção II

(Critérios de avaliação na dimensão investigação científica)

Artigo 21º

(Critérios de avaliação relativos ao parâmetro produção científica e tecnológica)

1. A avaliação do desempenho na dimensão investigação científica parâmetro produção científica e tecnológica é estabelecida tendo em conta a área disciplinar com base em critérios tais como actualidade, novidade, impacto, diversidade, originalidade, multidisciplinaridade, ética e integridade científica, contribuição para o avanço do estado de conhecimento, etc.
2. A componente quantitativa contempla a natureza das publicações científicas do docente durante o período em avaliação, bem como o tipo de produção tecnológica e/ou inovação, com a **apresentação de pelo menos 1 (uma) evidência.**
3. Os tipos A e B descritos na **tabela 8** em anexo, estão relacionados com a qualidade da publicação, sendo que o tipo A é de maior qualidade em relação ao tipo B.
4. A CAD deve oferecer uma tabela de referência para a classificação das revistas para ser utilizada pelos avaliadores das publicações pertencentes a cada tipo.

Artigo 22º

(Critérios de avaliação relativos ao parâmetro projectos de investigação científica)

1. A avaliação do desempenho na dimensão investigação científica parâmetro projectos de investigação científica, realiza-se segundo critérios tais como inovação, actualidade, diversidade, rigor científico, ética, contribuição para o conhecimento, cooperação com IES, centros de investigação e empresas.

2. A componente quantitativa pressupõe a **apresentação de pelo menos 1 (uma) evidência** de participação em projectos de investigação científica pelo avaliado como coordenador ou como membro de equipa, durante o período em avaliação de acordo com a **tabela 10** em anexo.

Artigo 23º

(Critérios de avaliação relativos ao parâmetro infra-estrutura de apoio a investigação científica)

1. A avaliação do desempenho na dimensão investigação científica, parâmetro infra-estrutura de apoio a investigação científica considera a capacidade de criação e/ ou reforço de infra-estruturas de apoio a investigação científica, considerando critérios de inovação, actualidade, diversidade, sofisticação técnica, responsabilidade. Contribuição para o aumento do conhecimento, cooperação com outra IES, centros de investigação e empresas.
2. A valorização quantitativa é obtida pela apresentação de pelo menos 1 (uma) evidência de criação de infra-estruturas de apoio a investigação científica criadas/reforçadas ou geridas pelo avaliado, de acordo com a **tabela 11**.

Artigo 24º

(Critérios de avaliação relativos ao parâmetro reconhecimento da comunidade científica)

1. A avaliação do desempenho na dimensão investigação científica, parâmetro reconhecimento da comunidade é estabelecida com base em critérios tais como, originalidade do trabalho, respeito pela ética científica, diversidade, contribuição para o avanço do conhecimento e abrangência da obra produzida.
2. A valorização quantitativa considera o tipo de reconhecimento pela comunidade científica de acordo com a **tabela 12**.
3. A actividade editorial a que se refere na **tabela 12**, inclui actividades tais como editor chefe, editor associado e revisor de artigos.

Subsecção III

(Critérios de avaliação na dimensão extensão)

Artigo 25º

(Critérios de avaliação relativos ao parâmetro produção normativa e curricular)

1. A avaliação do desempenho na dimensão extensão, parâmetro produção normativa e curricular leva em conta a área disciplinar e baseia-se em critérios de inovação, actualidade, diversidade, responsabilidade, contribuição para o avanço do estado da arte, difusão e impacto profissional e social dos resultados.
2. A valorização quantitativa considera o tipo de contribuições do avaliado durante o período em avaliação, de acordo com a **tabela 13 em anexo**.

Artigo 26º

(Critérios de avaliação relativos ao parâmetro prestação de serviços e consultoria)

1. A avaliação do desempenho na dimensão extensão, parâmetro prestação de serviços e consultoria desenrola-se tomando em conta a área disciplinar segundo critérios tais como, inovação, actualidade, responsabilidade, ética, impacto, diversidade, âmbito territorial, entre outros.

Artigo 31º

(Critérios de avaliação relativos ao parâmetro cargos e tarefas temporárias)

1. A avaliação do desempenho na dimensão gestão universitária, parâmetro cargos e tarefas temporárias é estabelecida tendo em conta a área disciplinar, com base em critérios tais como liderança, responsabilidade, eficácia, ética, integridade, cumprimento de prazos, dedicação e espírito de equipa.
2. A valorização quantitativa é obtida a partir apresentação de pelo menos 1 (uma) evidência de cargos e tarefas temporárias que foram exercidas pelo avaliado durante o período em avaliação de acordo com a **tabela 19 em anexo**.

Artigo 32º

(Critérios de avaliação relativos ao parâmetro cargos em órgãos externos ou comissões ad-hoc)

1. A avaliação do desempenho na dimensão gestão universitária, parâmetro cargos em órgãos externos ou comissões ad-hoc, é estabelecida tendo em conta a área disciplinar, com base em critérios tais como relevância, responsabilidade, ética, pertinência, envolvimento, dedicação e liderança.
2. A valorização quantitativa é obtida a partir apresentação de pelo menos 1 (uma) evidência de cargos e tarefas temporárias que foram exercidas pelo avaliado durante o período em avaliação de acordo com a **tabela 20 em anexo**.

Secção II

Parâmetros de avaliação do desempenho dos docentes do (ISUP-Porto Amboim).

Artigo 33º

(Parâmetro inerentes as dimensões da avaliação)

1. A dimensão ensino inclui os seguintes parâmetros:
 - a) Materiais pedagógicos consubstanciados na autoria ou co-autoria, em publicações didáticas aplicativos informáticos e protótipos experimentais de âmbito pedagógico ou didático.
 - b) Orientação de estudantes pressupõe a orientação ou co-orientação de estudantes na elaboração de trabalhos de licenciatura, e/ ou orientações de estágio curriculares.
 - c) Minистраção de unidades curriculares, supõe a constatação de unidades curriculares ministradas e/ou coordenadas e resultado da avaliação do docente realizada pelos estudantes.
 - d) Infra-estrutura de apoio ao ensino corresponde a criação ou reforço da infra-estruturas didáticas, laboratoriais de natureza experimental e/ou computacional de apoio ao ensino (programas e aplicações informáticas) ou de componentes.
2. A dimensão investigação científica contempla os seguintes parâmetros:
 - a) Produção científica e tecnológica, que pressupõe a autoria e co-autoria de publicações científicas e, livros, revistas, e actas de conferências com apresentação de resultados de investigação científica;
 - b) Projectos de investigação científica, consubstanciados na participação e/ou coordenação de projectos de investigação científica e orientação de projectos de investigação;
 - c) Infra-estrutura de apoio a investigação científica, que corresponde a criação de reforço de infra-estruturas laboratoriais de natureza experimental e/ou de computacional de apoio a investigação científica;

6. A CAD deve integrar pelo menos um membro da categoria superior à dos docentes avaliados de categoria mais elevada.
7. Não existindo no DEI docentes com a categoria superior à dos avaliados, cabe ao Presidente convidar um docente de outra IES.
8. A CAD deve ter pelo menos dois membros suplentes que são mobilizados em caso de ausência de algum membro efectivo.
9. O Presidente, pode convidar docentes de reconhecido mérito de outra IES para intervirem como avaliadores.

Artigo 35º **(Competências da CAD)**

1. A CAD tem as seguintes competências:
 - a) Preparar o processo de avaliação do desempenho docente e divulgá-lo na instituição;
 - b) Estabelecer o calendário e o cronograma das acções de avaliação a realizar;
 - c) Coordenar o processo de avaliação do desempenho do docente supervisionando e acompanhando o trabalho dos avaliadores nomeados;
 - d) Designar os dois avaliadores de entre o painel de avaliadores nomeados para cada docente a avaliar.
 - e) Divulgar os pesos ponderados de cada dimensão da avaliação do desempenho;
 - f) Recolher a informação enviada pelos docentes e respectivos comprovativos;
 - g) Classificar as publicações referidas no art. 21º do presente diploma, constantes da tabela 8 em anexo.
 - h) Analisar a classificação final dos avaliados proposta pelos avaliadores, antes de a remeter ao conselho científico;
 - i) Remeter ao conselho científico do (ISUP-Porto Amboim). para validação, os resultados da avaliação do desempenho docente.
 - j) Remeter aos avaliados o resultado da sua avaliação do desempenho depois de homologados pelo Presidente do (ISUP-Porto Amboim).;
 - k) Esclarecer as dúvidas resultantes da aplicação do presente regulamento;
 - l) Apresentar um relatório final do processo de avaliação do desempenho dos docentes.

Artigo 36º **(Docentes avaliados)**

1. No âmbito do processo de avaliação do desempenho, o docente avaliado tem direito a:
 - a) Uma avaliação justa e objectiva do seu desempenho, mediante preenchimento da grelha de auto-avaliação e dos comprovativos apresentados;
 - b) Esclarecimentos sobre a aplicação do regulamento da avaliação do desempenho docente;
 - c) Serem informados de maneira sigilosa do resultado da avaliação do seu desempenho docente;
 - d) Reclamação em caso de discordância da classificação que lhes tenha sido atribuída.
 - e) Impugnação graciosa e contenciosa nos termos da lei.
2. O docente avaliado tem o dever de:
 - a) Facultar os elementos de informação que lhe sejam solicitados para a avaliação do seu desempenho
 - b) Colaborar responsavelmente no processo de avaliação do seu desempenho.

Artigo 37º (Avaliadores)

1. Os avaliadores nomeados pelo Presidente do (ISUP-Porto Amboim), têm legitimidade e competência para proceder aos actos da avaliação previstos no presente regulamento e demais legislações aplicáveis.
2. Os avaliadores reportam a sua actividade a CAD.
3. Os avaliadores analisam as grelhas de auto-avaliação e atribuem a classificação aos docentes avaliados em função dos elementos de prova reunidos.
4. Os avaliadores remetem a CAD os resultados da avaliação do desempenho dos docentes.
5. Os avaliadores participam da reunião da CAD em que é feita a análise dos resultados da avaliação do desempenho docente.
6. Os avaliadores devem agir com zelo e ética, manter sigilo dada a confidencialidade das informações e dos resultados da avaliação docente.
7. Os avaliadores devem ser solidários quanto aos actos de avaliação do desempenho e aos seus efeitos.
8. Os avaliadores são avaliados por uma comissão ad-hoc nomeada pelo Presidente do (ISUP-Porto Amboim).
9. A comissão ad-hoc é constituída por um docente de categoria igual ou superior a dos avaliados.
10. Não havendo na unidade orgânica docentes de categoria igual ou superior o dos avaliadores é nomeado um avaliador proveniente de outra IES após aprovação do conselho científico.

Artigo 38º (Presidente do ISPCS)

1. O Presidente é o responsável máximo do processo de avaliação do desempenho do docente do (ISUP-Porto Amboim).
2. Ao Presidente compete:
 - a. Desencadear o processo de avaliação do desempenho dos docentes do (ISUP-Porto Amboim);
 - b. Aprovar a nomeação da Comissão de avaliação de docentes da instituição convidar docentes de outras IES, para integrar a CAD
 - c. Homologar os resultados da avaliação do desempenho do docente, depois da confirmação pelo conselho científico;
 - d. Remeter a CAD os resultados da avaliação do desempenho dos docentes para que esta informe os avaliados;
 - e. Homologar as decisões sobre as reclamações apresentadas.

Artigo 39º (Conselho Científico do (ISUP-Porto Amboim).)

Ao Conselho Científico compete o seguinte:

- a. Aprovar a composição da CAD, isto é, dos membros que a integram;
- b. Aprovar os avaliadores que constituem o painel de avaliação;
- c. Aprovar os resultados do processo de avaliação do desempenho antes da homologação do director geral;
- d. Aprovar propostas de revisão ou alteração ao presente regulamento, ouvidos os docentes.

CAPÍTULO V

DETERMINAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE

Artigo 40º

(Cálculo do desempenho docente)

1. A classificação final (CF) é obtida a partir do somatório dos pontos obtidos nas várias dimensões consideradas na avaliação do desempenho.
2. A classificação final é expressa numa escala qualitativa de cinco níveis, de acordo com a variação da pontuação obtida tal como se expressa a seguir:
 - a. **Excelente:** de 90% - 100%;
 - b. **Muito bom:** de 67% - 89%;
 - c. **Bom:** de 50% - 66%;
 - d. **Suficiente:** de 21% a 49%;
 - e. **Inadequado:** até 20%.

Artigo 41º

(Definição de pesos para ponderação do desempenho docente)

1. Cada dimensão da avaliação do desempenho tem um peso relativo e a soma dos pesos relativos das várias dimensões **não deve ser superior a 100%**
2. A tabela 21 constante nos anexos estipula os pesos ponderados de cada dimensão e cada parâmetro.

Artigo 42º

(Modelo de avaliação)

1. A avaliação do desempenho do docente alicerça-se num modelo multicritério de agregação aditiva de valores nas várias dimensões.
2. O modelo multicritério de agregação aditiva de valores nas várias dimensões traduz-se numa grelha de avaliação que contempla as dimensões e os parâmetros adoptados que o docente preenche, num exercício de auto-avaliação com apresentação de evidências.
3. As dimensões e os parâmetros da avaliação têm pesos ponderados previamente definidos pelo Conselho Científico dentro dos limites definidos no presente diploma.
4. A grelha submetida pelo docente avaliado é alvo de avaliação por dois avaliadores que atribuem uma classificação final na base dos critérios e pesos ponderados atribuídos aos resultados do desempenho docente nas dimensões e parâmetros estabelecidos nos termos do presente diploma.

Artigo 43º

(Fases do procedimento de avaliação)

1. O procedimento de avaliação do desempenho do docente observa as seguintes fases:
 - a. Divulgação do regulamento de avaliação do desempenho docente;
 - b. Constituição da CAD pelo Presidente, após a aprovação do conselho científico;
 - c. Definição e aprovação dos pesos ponderados para cada dimensão e para cada parâmetro da avaliação do desempenho;
 - d. Elaboração e publicação do Calendário de avaliação do desempenho docente pela CAD;
 - e. Preenchimento pelo avaliado dos seus dados pessoais e inserção na grelha de avaliação das informações relativas ao seu desempenho nas várias dimensões;
 - f. Determinação do desempenho na base do somatório dos pontos obtidos em cada dimensão;
 - g. Obtenção da classificação por dimensão que resulta da multiplicação da pontuação obtida

- pelo respectivo peso ponderado;
- h. Obtenção da classificação final do desempenho de cada avaliado, traduzida nas categorias referidas no nº 2 do artigo 40º do presente regulamento;
 - i. Análise dos resultados da avaliação do desempenho de cada docente na CAD, para posterior envio ao conselho científico;
 - j. Validação dos resultados da avaliação do desempenho dos docentes no conselho científico;
 - k. Envio pelo(a) Presidente da CAD dos resultados da avaliação do desempenho dos docentes ao Director geral para homologação;
 - l. Homologação dos resultados da avaliação do desempenho pelo Presidente do (ISUP-Porto Amboim)
 - m. Devolução dos resultados da avaliação de desempenho a cada docente e ao respectivo chefe de DEI.

CAPÍTULO VI

PROCESSO DA AVALIAÇÃO

Artigo 44º

(Implicação da avaliação)

A avaliação do desempenho dos docentes é obrigatoriamente considerada para efeitos de contratação por tempo indeterminado, renovação de contrato a termo certo, progressão na carreira e atribuição de prémios de desempenho.

Artigo 45º

(Efeitos da avaliação)

1. O docente avaliado que obtenha a classificação final de inadequado CF 30 tem de apresentar, uma justificação por escrito ao Gestor do (ISUP-Porto Amboim).
2. Caso a justificação referida ao ponto anterior não seja aceite ou seja apresentada, e após processo de averiguação, podem ser aplicadas sanções, nos termos dos instrumentos regulamentares da Instituição do Ensino Superior e demais legislação aplicável.
3. Caso a justificação seja aceite, o docente deve ser alvo de acompanhamento por docentes de categoria superior ou pelo seu par designado pelo Conselho Científico.
4. A obtenção de uma classificação final de inadequação, obtido em dois períodos seguidos implica a rescisão de contrato ou a cessação do vínculo com o (ISUP-Porto Amboim) para docentes de regime probatório.
5. A obtenção de uma classificação final de inadequado obtido em dois períodos seguidos para professores catedráticos e associados implica a despromoção para a categoria imediatamente inferior, ficando impossibilitados de reger cursos e disciplinas em cursos de pós-graduação e graduação, orientar dissertações e teses presidir a júris de provas de pós-graduação por um período de dois anos.
6. A retoma automática da sua categoria, esta condicionada a obtenção de classificação mínima de Bom na avaliação do seu desempenho do ciclo seguinte.
7. A obtenção de uma classificação excelente obtidos em dois períodos seguidos confere o direito a uma menção e prémio de desempenho, possibilitando assim o concurso a categoria seguinte desde que reúna os requisitos para a progressão na carreira definido no estatuto da carreira docente do ensino superior.
8. No caso de necessitar da avaliação num terceiro ano adicional ao último ciclo a que foi sujeito para efeitos de concurso a progressão da carreira, o docente ou investigador pode solicitar uma avaliação excepcional do seu desempenho neste

ano singular.

CAPÍTULO VII DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 46º

(Início da realização da avaliação)

1. O processo de avaliação do desempenho do docente nos termos do presente regulamento realiza-se no ano da sua aprovação e deve ser referente excepcionalmente ao desempenho dos ciclos transatos.
2. Para o efeito do disposto do número anterior, o Presidente deve publicitar o início do processo de avaliação com a indicação da composição da CAD, divulgação do regulamento da avaliação do desempenho docente, em particular dos procedimentos e respectivos prazos.

Artigo 47º

(Avaliação do desempenho dos Gestores do (ISUP-Porto Amboim))

1. Os docentes que exerçam exclusivamente cargos de gestão designadamente Presidente, e Vice-presidentes, e que se encontram na categoria de professores catedráticos estão dispensados da avaliação do desempenho do docente.
2. Os docentes referidos no número anterior que por força das funções que realizam não sejam avaliados em alguma das dimensões recebem a pontuação obtida no ciclo anterior a avaliação do desempenho.
3. Tendo em conta o disposto no nº2 do presente artigo, caso não tenham sido avaliados no ciclo anterior esses docentes recebem a pontuação obtida por todos os avaliadores do seu departamento.
4. Os docentes que exerçam cargos de gestão e que não são professores catedráticos, são avaliados por uma comissão ad-hoc de três elementos sendo dois de outros DEIS, nomeados pelo Presidente.
5. A comissão referida no número anterior deve ter pelo menos um dos avaliadores com categoria igual ou superior a do gestor a ser avaliado.
6. A comissão ad-hoc referida no presente artigo em caso de necessidade pode integrar docentes de outras IES.

Artigo 48º

(Tratamento excepcional)

1. A avaliação dos docentes que estejam ou tenham estado em licença sabática procede-se de seguinte modo:
 - a. Aplicação do procedimento normal em relação ao ano em que estiveram em efectivo serviço;
 - b. Aplicação do disposto nos números 2 e 3 do artigo 44º do presente diploma,
2. Os docentes que tenham contraído uma doença prolongada devidamente comprovada, e os que estão em comissão de serviço fora da instituição, estão isentos da avaliação de desempenho.
3. Os docentes com dispensa do serviço para a realização dos seus estudos de pós-graduação são avaliados apenas na dimensão da investigação científica, sendo que para outras dimensões é aplicável o disposto no 2 do artigo 44º do presente diploma.

4. Os docentes com apenas um ano de actividade após o seu ingresso na carreira são avaliados por referência a este período.

Artigo 49º **(Gratificação)**

1. Os membros da CAD e os avaliadores tem direito a gratificação nos termos do presente regulamento e demais legislação aplicável.
2. A gratificação dos membros da CAD e dos avaliadores corresponde entre um 25% até 50% do salário-base mensal da sua categoria, durante dois meses.

Artigo 50º **(Ética no processo de avaliação)**

1. Os actos da avaliação do desempenho do docente pautam-se pelo cumprimento escrupuloso da ética académica por parte de todos os envolvidos no processo.
2. As evidências do desempenho devem ser valorizadas como resultado do esforço, da originalidade, da autoria e do cumprimento das normas da ética e da integridade académica.
3. Em caso de detecção de produtos ou resultados falsos, copiados, plagiados ou viciados, apresentados por algum docente avaliado, o mesmo é alvo de procedimento disciplinar ou criminal nos termos da lei.
4. A actuação do avaliador deve ser em conformidade com o disposto no presente regulamento e demais legislação aplicável, sob pena de lhe ser instaurado um processo disciplinar e/ou criminal nos termos da lei.

Artigo 51º **(Impugnação graciosa)**

- 1- Após a homologação do relatório do processo de avaliação do desempenho pelo Presidente, o docente avaliado pode impugnar por via de reclamação ou recurso o resultado da sua avaliação de desempenho nos termos da lei.
- 2- A decisão sobre a reclamação ou recurso deve ser fundamentada, sob pena de nulidade nos termos da lei.



INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO DE PORTO AMBOIM
ISUP

(Aprovado por Decreto Presidencial Nº168/12, Diário da República Nº 141-I Série, de 24 de Julho)

Contribuinte Nº 5417193178

Telef: 943097652 // Email: isup.informa@gmail.com

Cronograma da avaliação dos professores

1. Campanha de sensibilização do pessoal docente sobre a implementação da avaliação dos professores (Prazos, indicadores, evidências, atualização, cronograma geral e específico, comissões de avaliação)

Responsável: Presidente do ISUP Data: Abril 2023

2. Selecção das comissões (geral e específicas) para a avaliação dos professores. (Serão aprovadas pelo Conselho de Direcção)

Responsáveis: Chefes de Departamento e Recursos Humanos Data: Maio 2023

3. Divulgação das bases da Avaliação do Desempenho Docente e o Cronograma de Trabalho.

Recursos Humanos Data: Maio-Junho 2023

4. Elaboração do Regulamento de Avaliação do Desempenho Docente, a partir do decreto Presidencial 121/20 e o Estatuto de Carreira Docente.

Responsável: Recursos Humanos Data: Junho-Outubro 2023

5. Apresentação e aprovação do Regulamento de Avaliação do Pessoal Docente no Conselho de Direcção.

Responsável: Recursos Humanos Data: Novembro 2023

6. Elaboração de instrumentos para recolher evidências sobre o desempenho docente (alunos, funcionários e diretores)

Responsável: Recursos Humanos Data: Novembro-Dezembro 2023 até 2025

7. Elaboração de dois indicadores para a Avaliação do Pessoal Docente por categorias.

Responsável: Recursos Humanos Data: Novembro 2023 até Janeiro 2024

8. Aplicação dos instrumentos elaborados e análise dos dados por comissões.

Responsáveis: Comissões de avaliação Data: Janeiro-Julho 2024-2025

9. Auto-avaliação dos docentes

Responsável: Comissões de avaliação

Data: Abril-Julho 2024-2025

10. Reuniões das comissões de avaliação para elaborar o resumo final individual da avaliação, a partir das evidências obtidas.

Responsável: Comissões de avaliação

Data: Julho 2024, Julho 2025

11. Comunicação dos resultados de avaliação dos docentes, aprovação e assinatura

Responsável: Comissões de avaliação e Recursos Humanos

Data: Julho

2024, Julho 2025

12. Recebimento pelas comissões avaliadoras das apelações dos docentes, estudo e análise do processo, comunicação dos resultados.

Responsável: Comissões de avaliação e R/H

Data: Julho -Setembro 2024-2025

13. Término do processo de Avaliação do Pessoal Docente e apresentação do resumo parcial e geral.

Elaborado por:

Departamento de Recursos Humanos

MSc. Heráclito de Carvalho

Aprovado por:

Presidente do ISUP

PhD. António Manuel Moreno Quitério

Porto Amboim, Abril 2023