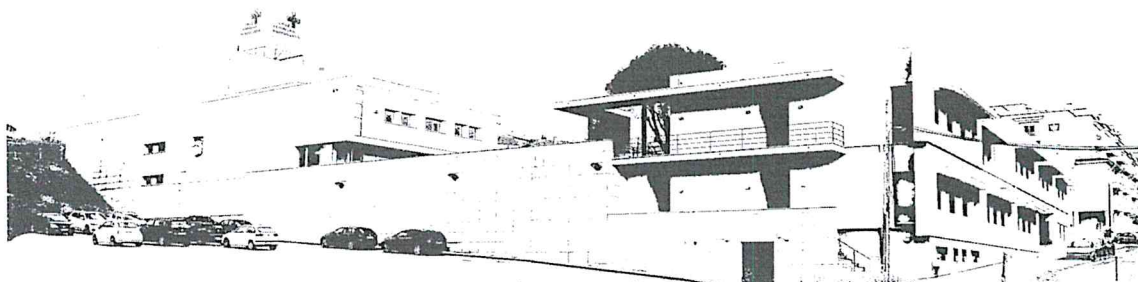


Escola Superior de Saúde **Norte**
CRUZ VERMELHA PORTUGUESA

Regulamento do Sistema de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente



Revisão	Data	Alterações na Revisão	Elaborado e Aprovado	Homologado
4	14/09/2021	De acordo com a legislação aplicável	CTC	CDIR

Preâmbulo

O presente regulamento estabelece o processo de avaliação do desempenho dos docentes da Escola Superior de Saúde Norte da Cruz Vermelha Portuguesa (ESSNorteCVP), tendo por base os estatutos da ESSNorteCVP publicados no Diário da República, 2ª série de 13 de abril de 2020, aviso nº 6075/2020.

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 1º

Objeto

O presente regulamento define o processo de avaliação do desempenho da atividade docente e as regras de alteração de posicionamento remuneratório.

Artigo 2º

Âmbito

1. O presente regulamento aplica-se a todos os docentes de carreira da ESSNorteCVP.
2. Os docentes especialmente contratados são avaliados anualmente nos termos do artigo 24º.
3. Estão excluídas do âmbito de aplicação do presente regulamento as funções exercidas pelo Presidente do Conselho de Direção da Escola.

Artigo 3º

Definições

1. Para o efeito do disposto no presente regulamento, entende-se por:
 - a) Ciclo de avaliação: o período correspondente a três anos civis completos, de tempo de serviço efetivo;
 - b) Perfil de avaliação: a percentagem escolhida pelo avaliado de entre as dimensões a avaliar, concretamente a docência; a investigação, desenvolvimento e inovação; as atividades de extensão, divulgação científica e prestação de serviços à comunidade, participação em atividades de gestão e, outras atividades no âmbito das funções de docente;
 - c) Grelha de avaliação: os indicadores e critérios de Desempenho que compõem as dimensões a avaliar e que constam do Anexo I ao presente Regulamento, que dele faz parte integrante.

Artigo 4º

Princípios gerais

1. A avaliação do desempenho subordina-se aos seguintes princípios:

- a) Orientação visando a melhoria da qualidade do desempenho dos docentes;
- b) Consideração de todas as vertentes da atividade dos docentes;
- c) Consideração da especificidade de cada área disciplinar;
- d) Consideração dos processos de avaliação conducentes à obtenção pelos docentes de graus e títulos académicos no período em apreciação;
- e) Consideração dos relatórios produzidos no período em apreciação no cumprimento de obrigações do estatuto da carreira e a sua avaliação;
- f) Responsabilização pelo processo de avaliação do dirigente máximo da instituição de ensino superior;
- g) Realização da avaliação pelo órgão técnico-científico da Escola, através dos meios considerados mais adequados, podendo recorrer à colaboração de peritos externos;
- h) Participação do órgão pedagógico da Escola, exclusivamente na componente da avaliação do desempenho pedagógico dos docentes, através do seu presidente;
- i) Realização periódica, pelo menos de três em três anos;
- j) Resultados da avaliação do desempenho expressos numa menção reportada a uma escala não inferior a cinco posições – Excelente, Muito Bom, Bom, Suficiente e Insuficiente – que claramente evidencie o mérito demonstrado;
- k) Homologação dos resultados da avaliação do desempenho pelo dirigente máximo da instituição de ensino superior, assegurando um justo equilíbrio da distribuição desses resultados, em obediência ao princípio da diferenciação do desempenho;
- l) Possibilidade de audiência prévia dos interessados;
- m) Possibilidades dos interessados impugnarem judicialmente, nos termos legais, o ato de homologação.

2. Constituem, ainda, princípios do regime de avaliação do desempenho:

- a) Universalidade, considera todos os docentes;
- b) Obrigatoriedade, fixa a avaliação de todos os docentes, dentro dos prazos previstos e garantindo o envolvimento ativo de todos os intervenientes no processo de avaliação;
- c) Coerência, estabelece um conjunto comum de objetivos e indicadores para a avaliação do desempenho dos docentes;
- e) Transparência, garante que o processo de avaliação seja claro em todas as suas fases e transparente para todos os seus intervenientes;
- f) Divulgação, assegura que todas as normas reguladoras do processo de avaliação sejam

divulgadas a todos os intervenientes no processo;

g) Imparcialidade, assegura a equidade e a isenção dos critérios usados no processo de avaliação;

h) Previsibilidade, estipula prazos para os períodos de avaliação, assegurando que a avaliação só ocorra ordinariamente dentro dos prazos previamente estabelecidos;

i) Valor estratégico, possibilita a definição prévia de objetivos do desempenho dos docentes, explicitando o quadro de referência para a valoração das diferentes atividades dos docentes;

j) Confidencialidade, sujeita todos os intervenientes no processo ao dever de confidencialidade sobre a avaliação.

Artigo 5º

Efeitos da avaliação

1. A avaliação do desempenho com classificação de EXCELENTE é uma das condições para:

a) A subida de categoria;

b) A alteração do posicionamento remuneratório, nos termos do artigo 22º deste Regulamento.

SECÇÃO II

Processo de avaliação

Subsecção I

Formato da avaliação e intervenientes

Artigo 6º

Formato da avaliação

1. As avaliações do desempenho são efetuadas nos termos do disposto nos estatutos e no presente Regulamento.

2. A avaliação do desempenho é quantitativa e qualitativa, efetuada por meio dos indicadores de desempenho constantes da grelha que constitui o Anexo I ao presente Regulamento.

3. Devem ser objeto de avaliação todas as atividades realizadas pelo docente.

4. As atividades a que se refere o número anterior são agrupadas em três dimensões:

a) Docência;

b) Investigação, Desenvolvimento e Inovação;

c) Extensão à comunidade e valorização económica e social do conhecimento;

e) Gestão organizacional.

5. A dimensão «Docência» considera o desempenho da atividade de docência e supervisão

pedagógica, a produção de material didático e inovação e atualização científica e pedagógica.

6. A dimensão «Investigação, Desenvolvimento e Inovação» considera o desempenho de atividades de investigação científica ou desenvolvimento tecnológico, nomeadamente através da produção científica, reconhecimento científico e atividades de investigação e desenvolvimento.

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

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

9. Cada dimensão é avaliada com uma ponderação de 20 a 50%, conforme o perfil de atividade de cada docente.

10. A avaliação do desempenho é o resultado da aplicação da grelha constante do Anexo I ao perfil de cada docente, sendo expressa em cinco menções:

- a) Excelente: ≥ 90 pontos;
- b) Muito Bom: [80-90];
- c) Bom: [70-80];
- d) Suficiente [50-70];
- e) Insuficiente: <50 .

11. Considera-se que um docente obteve avaliação negativa da atividade desenvolvida quando tenha obtido uma classificação de insuficiente.

Artigo 7º

Intervenientes

1. Intervêm no processo de avaliação do desempenho dos docentes:

- a) O Presidente do Conselho de Direção da Escola;
- b) O Conselho Técnico-Científico;
- c) O Conselho Pedagógico;
- d) Os avaliadores;
- e) O avaliado.

Artigo 8.º

Conselho Pedagógico

Ao Conselho Pedagógico compete emitir pronúncia acerca do sistema de avaliação aprovado pelo Conselho Técnico-Científico no início de cada triénio, bem como, propor as alterações e os ajustamentos que considere necessários.

Artigo 9º

Avaliadores

- 1 – Os avaliadores são designados pelo Conselho Técnico-Científico, devendo a escolha recair, obrigatoriamente, sobre professores de categoria superior ou igual à do avaliado.
- 2 – Quando necessário, podem ser convidados como avaliadores professores de outras instituições de ensino superior, nacionais ou estrangeiras.
- 3 – Aos avaliadores incumbe serem objetivos e imparciais, responsabilizando-se pelo processo de avaliação, seguindo as boas práticas no domínio da avaliação de desempenho.

Artigo 10º

Avaliado

1. O docente tem direito à avaliação do seu desempenho, como elemento integrante do seu desenvolvimento profissional.
2. O docente tem direito a que lhe sejam garantidos os meios e as condições necessárias ao desempenho das funções que estatutariamente lhe são cometidas e sobre as quais incide a avaliação do desempenho.
3. Cabe ao docente avaliado, autonomamente e por sua iniciativa, entregar o relatório de avaliação do desempenho docente relativo ao período de avaliação ao Conselho de Direção, até ao final do prazo fixado no nº 2 do artigo 15º.
4. A não entrega do relatório referido no número anterior significa a assunção, pelo avaliado, da ausência de atividade no triénio alvo de avaliação, implicando a atribuição de “insuficiente”.
5. A avaliação efetuada está sujeita a audiência prévia, nos termos do artigo 18º do presente Regulamento.

Artigo 11º

Presidente do Conselho de Direção

1. O Presidente do Conselho de Direção da Escola regula e supervisiona o processo de avaliação do desempenho dos docentes, ouvidos os avaliadores nomeados pelo Conselho Técnico-Científico.
2. Compete ao presidente:

- a) Garantir a adequação dos sistemas de desempenho às realidades específicas da Escola;
- b) Homologar as avaliações bem como atribuir nova classificação em caso de não homologação;
- c) Decidir sobre reclamações e recursos, ouvidos os avaliadores nomeados pelo Conselho Técnico-Científico.

Subsecção II

Procedimentos

Artigo 12º

Procedimentos prévios

Os avaliadores entram em funções para cada período de avaliação em 31 de outubro do ano imediatamente anterior ao início desse triênio.

Artigo 13º

Início do processo

1. Cada docente define e comunica ao Conselho de Direção, até 6 meses após o início de cada período de avaliação, o seu perfil de avaliação, de acordo com as funções dos docentes, a especificidade da sua área disciplinar, o seu projeto acadêmico individual e o plano estratégico da Escola, sendo que, em situações especiais devidamente fundamentadas, a avaliação do desempenho pode incidir, apenas, em algumas das funções dos docentes.
2. A ocorrência de situações suscetíveis de alterar o perfil de avaliação definido no início do período de avaliação referido no número anterior deve ser comunicada pelo docente ao Conselho Direção, mediante requerimento devidamente fundamentado.
3. A ausência da atividade docente, por um período igual ou superior a 6 meses, não releva para o tempo de serviço efetivamente prestado, para efeitos de avaliação do desempenho.

Artigo 14º

Fases do processo de avaliação

1. O processo de avaliação dos docentes compreende as seguintes fases:
 - a) Autoavaliação;
 - b) Validação;
 - c) Avaliação;
 - d) Audiência prévia;
 - e) Homologação.

Artigo 15º

Autoavaliação

1. A autoavaliação tem como objetivo envolver o docente no processo de avaliação e concretiza-se, cumulativamente, pelo(a):
 - a) Preenchimento da grelha de avaliação individual (Anexo I – Q165) de acordo com o perfil de avaliação definido;
 - b) Elaboração de um relatório que consubstancie a atividade desenvolvida durante o período objeto de avaliação, conforme modelo que constitui o Anexo II ao presente regulamento, que dele faz parte integrante.
2. A entrega dos elementos referidos no número anterior é efetuada por cada docente, de 1 a 31 de janeiro do ano imediatamente seguinte ao do termo do período de avaliação.

Artigo 16º

Validação dos relatórios

1. Os avaliadores procedem à validação da informação inserida pelo avaliado, de 1 a 28 de fevereiro do ano imediatamente seguinte ao do termo do período de avaliação.
2. Os avaliadores, em caso de dúvida ou insuficiência das declarações, pode em qualquer momento, solicitar aos órgãos de gestão da Escola ou ao próprio docente avaliado, os elementos e/ou documentos necessários para proceder à avaliação final, devendo essa solicitação ser feita por escrito e com indicação de prazo, o qual não poderá ser inferior a dez dias úteis.
3. No caso de os avaliadores considerarem não relevantes alguns dos dados inseridos, devem assinalar os elementos em causa, fundamentando essa decisão.

Artigo 17º

Avaliação

Os avaliadores efetuam a avaliação do relatório até 20 de abril do ano imediatamente seguinte ao do termo do período de avaliação e comunicam ao Presidente do Conselho de Direção, fundamentadamente, a proposta de resultado da avaliação.

Artigo 18º

Audiência prévia

1. O docente dispõe de 10 dias úteis após a data da comunicação pelo Presidente do Conselho de Direção do projeto de decisão relativo ao resultado da avaliação para se pronunciar, querendo, sobre a classificação atribuída nos termos do artigo anterior.
2. As alegações do docente devem ser fundamentadas e são apresentadas por escrito ao

Presidente do Conselho de Direção.

3. O Presidente do Conselho de Direção, ouvidos os avaliadores, aprecia as alegações apresentadas pelo docente, no prazo de 10 dias úteis, e atribui a classificação final, fundamentando a decisão.

Artigo 19º

Homologação

1. O presidente do Conselho de Direção da Escola procede à homologação no prazo de 15 dias úteis após a receção das avaliações.

2. Após a homologação da avaliação, é comunicado ao docente a classificação homologada, até 30 de junho do ano imediatamente seguinte ao do termo do período de avaliação.

Secção III

Reclamações e recursos

Artigo 20º

Garantias

1. O docente dispõe do direito de impugnar a homologação da sua avaliação através da:

- a) Reclamação dirigida ao Presidente do Conselho de Direção;
- b) Impugnação judicial, nos termos gerais de direito.

Artigo 21º

Reclamação

1. O docente dispõe de 10 dias úteis a contar da data da notificação do ato de homologação para reclamar, de forma fundamentada, sobre a classificação homologada.

2. O Presidente do Conselho de Direção remete a reclamação aos avaliadores para emissão de parecer, dispondo de 15 dias úteis para o efeito.

3. O Presidente do Conselho de Direção da Escola dispõe de 10 dias úteis a contar da receção do parecer, para proferir decisão final sobre a reclamação.

Artigo 22º

Recurso

Do ato de homologação ou da decisão sobre a reclamação da homologação cabe recurso contencioso nos termos da Lei.

Secção IV

Efeitos da avaliação do desempenho no posicionamento remuneratório

Artigo 23º

Alteração do posicionamento remuneratório

1. Para efeitos de alteração do posicionamento remuneratório considera-se que o docente muda de escalão quando no processo de avaliação do desempenho tenha obtido a menção de Excelente durante o período de 6 anos consecutivos, sendo o processo enviado à Direção Nacional da Cruz Vermelha Portuguesa para aprovação.
2. A alteração do posicionamento remuneratório produz efeitos a partir da aprovação pela Direção Nacional.

Secção V

Artigo 24º

Processo de avaliação dos docentes especialmente contratados

1. O processo de avaliação da atividade da docência e investigação dos docentes especialmente contratados é da responsabilidade da Direção de Área de Ensino.
2. Os docentes especialmente contratados serão sujeitos a uma entrevista tendo por base as dimensões do modelo Q148.
3. As entrevistas devem decorrer em tempo adequado para a decisão de renovação do contrato.
4. A avaliação igual ou superior a Muito Bom é condição para renovação de contrato.

Artigo 25º

Homologação

O presidente do Conselho de Direção da Escola procede à homologação no prazo de 15 dias úteis após a receção da avaliação e comunica ao docente.

Artigo 26º

Reclamação

1. O docente dispõe de 5 dias úteis a contar da data da notificação do ato de homologação para reclamar, de forma fundamentada, sobre a classificação homologada.
2. O Presidente do Conselho de Direção remete a reclamação à Direção de Área de Ensino para emissão de parecer, dispondo de 5 dias úteis para o efeito.
3. O Presidente do Conselho de Direção da Escola dispõe de 5 dias úteis a contar da receção do parecer, para proferir decisão final sobre a reclamação.

Secção VI
Disposições finais
Artigo 27º
Entrada em vigor

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte à sua aprovação.

