



INSTITUTO SUPERIOR DE COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL

Regulamento de Avaliação de Desempenho dos Docentes do ISCEM



INSTITUTO SUPERIOR DE COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL

Regulamento de avaliação de desempenho dos docentes do ISCEM

O Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de Julho, com as alterações do Decreto –Lei n.º 207/2009, de 31 de Agosto e da Lei n.º 7/2010, de 13 de Maio estabelece a avaliação individual do desempenho dos docentes.

O presente Regulamento estabelece o processo de avaliação do desempenho dos docentes do Instituto Superior de Comunicação Empresarial e define os mecanismos para a identificação dos seus objectivos de desempenho para cada período de avaliação, explicitando a visão da instituição, nos seus diversos níveis orgânicos, ao mesmo tempo que traça um quadro de referência claro para a valorização das actividades dos docentes, com vista à promoção da melhoria da qualidade do seu desempenho.

CAPÍTULO I Disposições gerais

Artigo 1.º Âmbito de aplicação

O presente Regulamento de avaliação do desempenho aplica -se a todos os docentes do Instituto Superior de Comunicação Empresarial.

Artigo 2.º Princípios gerais

1 — O regime de avaliação do desempenho estabelecido no presente Regulamento subordina -se aos princípios constantes no Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de Julho, com as alterações do Decreto –Lei n.º 207/2009, de 31 de Agosto e da Lei n.º 7/2010, de 13 de Maio.

2 — A avaliação do desempenho do pessoal docente do ISCEM tem como objectivos evidenciar o mérito demonstrado em obediência ao “princípio da diferenciação do desempenho, regendo -se ainda por princípios do regime de avaliação de desempenho:

- a) Universalidade, considerando todos os docentes do ISCEM;
- b) Obrigatoriedade, fixando a avaliação de todos os docentes do ISCEM, dentro dos prazos previstos, e garantindo o envolvimento activo de todos os intervenientes no processo de avaliação;
- c) Coerência, estabelecendo um conjunto comum de vertentes, indicadores e factores para a avaliação do desempenho dos docentes;
- d) Transparência, garantindo que o processo de avaliação é claro em todas as suas fases e transparente para todos os seus intervenientes;
- e) Divulgação, assegurando que todas as normas reguladoras do processo de avaliação são divulgadas a todos os intervenientes no processo;
- f) Imparcialidade, assegurando a equidade e a isenção dos critérios usados no processo de avaliação;



INSTITUTO SUPERIOR DE COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL

- g) Previsibilidade, estipulando prazos para os períodos de avaliação e assegurando que a avaliação só ocorre ordinariamente dentro dos prazos previamente estabelecidos;
 - h) Valor estratégico, possibilitando às unidades orgânicas a definição prévia de objectivos de desempenho dos docentes para cada área disciplinar e explicitando o quadro de referência para a valoração das diferentes actividades dos docentes;
 - i) Confidencialidade, sujeitando todos os intervenientes no processo ao dever de confidencialidade sobre a avaliação, com excepção dos avaliados relativamente à sua avaliação.
- 3 — Para efeitos de avaliação do desempenho dos docentes deverão ser tidas em consideração, designadamente, as funções que lhes competem no ISCEM, bem como outras que lhes sejam atribuídas para o serviço / em nome do ISCEM.

CAPÍTULO II Sistema de avaliação

Artigo 3.º Objecto e modo da avaliação

A avaliação tem como objecto o desempenho dos docentes quanto às funções gerais que estatutariamente lhes são cometidas. Devem ser objeto de avaliação todas as actividades relativas às funções dos professores do ensino superior politécnico definidas no Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico:

- a) Prestação de serviço docente e acompanhamento e orientação dos estudantes;
- b) Realização de actividades de investigação, de criação cultural ou de desenvolvimento experimental;
- c) Participação em tarefas de extensão, de divulgação científica e tecnológica e de valorização económica e social do conhecimento;
- d) Participação na gestão das respetivas instituições de ensino superior;
- e) Participação em outras tarefas distribuídas pelos órgãos de gestão competentes e que se incluam no âmbito da actividade de docente do ensino superior politécnico.

Artigo 4.º Dimensões e objeto da avaliação

1. Nos termos do disposto no artigo 35.º -A do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico, e para além do mencionado no n.º 2 daquele artigo, devem ser objeto de avaliação todas as actividades previstas no artigo 2.º - A do referido estatuto.
2. As actividades a que se refere o número anterior, são agrupadas em 3 dimensões: Técnico-Científica, Pedagógica e Organizacional.
3. Cada uma das dimensões previstas no n.º 2 é ponderada da seguinte forma:
 - a) Dimensão Pedagógica: 35 %
 - b) Dimensão Técnico-Científica: 30 %
 - c) Dimensão Organizacional: 35 %
4. A experiência profissional obtida fora do meio académico, deve ser valorizada, exclusivamente para os docentes do título de Especialista, obtido nos termos do Decreto-Lei n.º 206/2009 de 31 de Agosto.



INSTITUTO SUPERIOR DE COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL

Artigo 5.º

Dimensão pedagógica

A dimensão pedagógica inclui, designadamente, os seguintes parâmetros: atividade letiva; participação em atividades académicas; lecionação de formação extracurricular; assiduidade na docência e cumprimento de prazos em tudo o que se relaciona com a docência.

A vertente «Docência» considera o desempenho da actividade de docência de unidades curriculares, orientação de dissertações de mestrado, de relatórios profissionais e de doutoramento, publicações pedagógicas, actividade relativa a acompanhamento de estágios, bem como outras iniciativas e eventos pedagógicos.

Artigo 6.º

Dimensão técnico-científica

A dimensão técnico-científica inclui, designadamente, os seguintes parâmetros: formação académica, atividade de investigação em áreas científicas dos ciclos de estudo, participação em projetos de investigação e eventos nas áreas científicas dos ciclos de estudo; representação Institucional do ISCEM em tudo o que se relaciona com a dimensão técnico científica.

A vertente «Investigação» considera o desempenho de actividades de investigação científica, criação cultural e artística ou desenvolvimento tecnológico, nomeadamente através da produção científica, nas suas múltiplas vertentes, do reconhecimento da actividade científica e da coordenação de grupos de investigação e de projetos científicos.

Artigo 7.º

Dimensão organizacional

A dimensão organizacional inclui, designadamente, os seguintes parâmetros: membro da direção do instituto, presidência de órgãos do Instituto, participação em órgãos colegiais; coordenações; direção do centro de investigação, outros cargos não remunerados; assiduidade e cumprimento de prazos em tudo o que se relaciona com a dimensão organizacional.

A dimensão organizacional abrange, ainda, outras funções dos docentes, nomeadamente as definidas alíneas *d*) e *e*) do artigo 2.º -A do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico.

Artigo 8.º

Periodicidade

1 - A avaliação do desempenho de cada docente realiza-se anualmente e reporta-se ao desempenho relativo ao ano anterior àquele em que é efectuada.

2 - O processo de avaliação do desempenho dos docentes decorre nos meses de Outubro a Dezembro do ano imediatamente seguinte ao da avaliação.

3 - Os docentes contratados a termo certo ou por tempo indeterminado em período experimental são sempre avaliados, respectivamente, no final do período a que se refere o contrato ou do final do período a que se refere o contrato ou do final do período experimental.



INSTITUTO SUPERIOR DE COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL

4 - A avaliação atribuída num determinado período pode ser revista, a requerimento do interessado, sempre que se tenha verificado a aprovação em provas de doutoramento/especialista, ou que um determinado contributo, científico ou qualquer natureza, produzido no período, venha a evidenciar nos períodos seguintes um impacto relevante, ou venha a ser objecto de especial reconhecimento designadamente através de prémio nacional, estrangeiro ou internacional.

Artigo 9.º

Dossier do Docente

O docente tem 15 dias, depois de informado sobre a sua avaliação, para elaborar o seu dossier. Desse dossier deve constar a informação dos seguintes itens:

I - Dimensão PEDAGÓGICA

1 - Actividade letiva

O nº de alunos (*pontuação máxima 12*) e a carga horária (Nº de programas de UC novos ou renovados, cuja evidência resultada da FUC devidamente validada pelo Coordenador de Curso; Resultados da avaliação pedagógica proferida pelos alunos da(s) UC(s) respectiva(s); Material didáctico elaborado pelo próprio (publicações próprias utilizadas nas aulas; material impresso ou em formato digital; Discriminação das orientações realizadas: - nº de alunos; - tipo de relatório/projecto e/ou dissertação).

2 - Participação em Actividades Académicas

O docente deve discriminar todas as participações a seguir enumeradas, em listagem organizada cronologicamente e comprovativos de cada uma:

1. Grupos ou comissões académicas;
2. a criação de cursos
3. Programas de mobilidade
4. Organização de eventos académicos

3 - Lecionação de Formação Extracurricular

O docente deve discriminar todas as formações das quais foi formador. Devem ser anexados comprovativos (certificados) das mesmas.

4 - Assiduidade na docência e cumprimento de prazos

Esta categoria importa à avaliação sobre o cumprimento de prazos e outras obrigações profissionais, como a entrega nos prazos previstos de sumários, programas das UC's, planificações, lançamento de notas, assinatura de termos, assiduidade às aulas e avaliações, entre os demais.

II - Dimensão TÉCNICO-CIENTÍFICA

1 - Formação Académica

O docente deve fazer prova das habilitações académicas que possui, justificando a correspondência com as áreas científicas dos ciclos de estudos que lecciona. Considera-se o grau académico máximo concluído na totalidade



INSTITUTO SUPERIOR DE COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL

2 - Actividade de Investigação em Áreas Científicas dos Ciclos de Estudo

O docente deve apresentar provas da actividade de investigação que desempenhou no triénio em avaliação, listando por ordem cronológica e sub-dividida por categorias

3 - Participação em Projetos de Investigação nas Áreas Científicas dos Ciclos de Estudo

O docente deve discriminar todas as participações como: - coordenador de projecto; co-coordenador de projecto; consultor de projecto; participante na equipa de projecto, avaliador de projecto; em lista ordenada cronologicamente e subdividida por categorias. Devem ser anexados comprovativos

4 - Eventos em Áreas Científicas dos Ciclos de Estudo

O docente deve discriminar todas as participações como: - como membro de comissão científica; membro de comissão organizadora; organizador de exposições, workshops, mostras, concursos, provas entre outras; em lista ordenada cronologicamente e subdividida por categorias. Devem ser anexados comprovativos

5 - Representação Institucional do ISCEM

O docente deve discriminar todas as participações como membro de júri em provas públicas e/ou na elaboração de parecer para apresentação de provas, conferências ou palestras. Devem ser anexados comprovativos

III - Dimensão ORGANIZACIONAL

1 - Participação em Cargos de Direção e Presidência de Órgãos do Instituto em Órgãos Colegiais e Cargos Dirigentes

Participação em órgãos quando não objecto de dispensa de serviço docente ou suplemento remuneratório. No caso da participação em órgãos colegiais estatutários, deve ser anexa uma declaração emitida pelo presidente do órgão onde consta o número de presenças e faltas, totais ou parciais, às reuniões realizadas. Não será contabilizado se o número de presenças for < 75%. No caso de pertencer a mais do que um órgão, serão considerados todos os órgãos,

2- Outros Cargos não Remunerados

Coordenações quando não objecto de dispensa de serviço docente ou de suplemento remuneratório. Consideram-se as áreas funcionais criadas na instituição e coordenadas por docentes, bem como outras tarefas de coordenação e administração consideradas relevantes pela presidência da instituição e, como tal, alvo de despacho de nomeação.

Artigo 9.º

Exercício de funções dirigentes e de cargos de gestão no ISCEM

O exercício de funções em órgãos dirigentes e de gestão do ISCEM é sempre considerado para efeitos de avaliação de desempenho.



INSTITUTO SUPERIOR DE COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL

Artigo 10.º

Conselho de Coordenação da Avaliação do Pessoal Docente

1. O processo de avaliação é supervisionado e coordenado pelo Conselho de Coordenação da Avaliação do Pessoal Docente e validado pelo Conselho Técnico-Científico do ISCEM.
2. O Conselho de Coordenação da Avaliação do Pessoal Docente é composto pelo Diretor do ISCEM que preside, pelos Presidentes do Conselho Técnico-Científico e do Conselho Pedagógico do ISCEM, por dois professores nomeados pelo Conselho Técnico-Científico do ISCEM e por um representante da Entidade Instituidora.
3. Compete ao Conselho de Coordenação da Avaliação do Pessoal Docente:
 - a) Desencadear e organizar o processo de avaliação do desempenho do pessoal docente do ISCEM;
 - b) Nomear o relator responsável pelo processo de avaliação de cada um dos docentes;
 - c) Apreciar as reclamações relativas às listas de classificação provisórias;
4. A nomeação dos relatores dos processos de avaliação do pessoal docente é efectuada por despacho do Diretor do ISCEM.
5. Os relatores serão obrigatoriamente detentores de categoria igual ou superior à dos docentes que avaliarem.
6. Conhecida a nomeação dos relatores, os docentes têm um prazo de 5 (cinco) dias úteis para apresentarem reclamações fundamentadas sobre a mesma junto do Presidente do ISCEM.
7. Os relatores serão avaliados pelo Conselho de Coordenação da Avaliação do Pessoal Docente no final de cada ciclo de avaliação.

Artigo 11.º

Metodologia do processo de avaliação

1. O procedimento inicia -se com a entrega pelos docentes ao Conselho de Coordenação da Avaliação do Pessoal Docente do Dossier do Docente com a estrutura proposta no artigo 10º do presente regulamento.
2. O Conselho de Coordenação da Avaliação do Pessoal Docente efectuará a distribuição dos dossiers pelos Relatores, aos quais compete, com base nos elementos disponíveis no Relatório de Actividades e noutros elementos que se revelem necessários, preencher a Ficha de Avaliação do Docente.
3. Os docentes podem mediante requerimento a dirigir ao Conselho de Coordenação da Avaliação do Pessoal Docente, solicitar que seja ponderada um indicador relevado de uma atividade ou trabalho de público e reconhecido mérito que não esteja contemplada nos indicadores de avaliação.
4. O Relator facultará ao docente avaliado o projecto de Ficha de Avaliação do docente com a classificação discriminada, para efeitos de audiência prévia.
5. Com base no resultado da audiência prévia, o relator poderá manter ou alterar a classificação provisória.
6. Concluída a fase de audiência prévia dos interessados, e com base nos resultados de cada Ficha Avaliação do Docente, o Conselho de Coordenação da Avaliação do Pessoal Docente elaborará uma proposta da classificação finais de cada docente e notificará individualmente e por escrito o docente da respectiva classificação individual atribuída pelo Relator.



INSTITUTO SUPERIOR DE COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL

7. Da classificação provisória cabe reclamação para o Conselho de Coordenação da Avaliação do Pessoal Docente, a apresentar no prazo máximo de 8 (oito) dias úteis, o qual nomeará um relator diferente para apreciação da reclamação.
8. As reclamações baseadas em eventuais impedimentos que não tenham sido suscitados nos termos do n.º 6 do artigo anterior, serão liminarmente indeferidas.
9. Verificando -se diferenças pontuais na classificação provisória na sequência da reclamação, vigorará a maior delas.
10. Terminado o período de reclamações, o Conselho de Coordenação da Avaliação do Pessoal Docente deve remeter a listagem de classificações ao Conselho Técnico-Científico, para efeitos de validação.
11. Da decisão de validação pelo Conselho Técnico-Científico cabe recurso para o Diretor do ISCEM.
12. Do ato de homologação da listagem final e da decisão sobre reclamação relativa à homologação do acto cabe impugnação judicial, nos termos gerais da lei.

Artigo 12.º

Classificação da avaliação de desempenho

1. A classificação final da avaliação de desempenho tem por base a pontuação global, sendo expressa em 5 classes de acordo com a seguinte correspondência:
 - a) Excelente: 10
 - b) Muito Bom: 8 a 9
 - c) Bom: 6 a 7
 - d) Suficiente: 4 a 5
 - e) Insuficiente: 0 a 3

Artigo 13.º

Efeitos da avaliação de desempenho

- Nos termos do Conselho de Coordenação da Avaliação do Pessoal Docente, a avaliação do desempenho releva para a:
- a) Contratação por tempo indeterminado dos professores adjuntos;
 - b) Renovação dos contratos a termo certo dos docentes não integrados na carreira;
 - c) Efeitos de alteração do posicionamento hierárquico e/ou remuneratório na categoria do docente.

Artigo 14.º

Entrada em vigor e Disposições transitórias

- 1 - O sistema de avaliação previsto no presente regulamento entra em vigor no ano civil de 2018, inclusive.
- 2 - Os docentes que mediante requerimento a dirigir ao diretor do ISCEM venham a solicitar uma avaliação de desempenho relativa aos últimos três anos terão que apresentar o Dossier do Docente, de acordo com o previsto no presente regulamento.

FIM