	Regulamento de Avaliação do Desempenho dos Docentes da Escola Superior de Saúde de Santa Maria	RAD-D
---	---	-------

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

1. O presente Regulamento tem como finalidade enquadrar o processo de avaliação de desempenho dos docentes, em regime de tempo completo ou que exerçam funções a 50%, da Escola Superior de Saúde de Santa Maria, adiante designada por ESSSM, denominado Gestão de Progresso.
 - a) Os restantes docentes poderão ser avaliados se os próprios ou a escola assim entenderem por razões fundamentadas e mediante despacho do Conselho de Direção.
2. Para todos os parâmetros de avaliação, e a menos que seja expressamente indicado o contrário, será considerada a atividade desenvolvida na ESSSM ou em instituições reconhecidas pela Escola através de protocolos de colaboração ou outra forma explícita de reconhecimento da colaboração.

Artigo 2.º

Objetivo

O sistema de avaliação constante do presente Regulamento, denominado Avaliação de Progresso do Docente, cujo formulário para preenchimento fica anexo a este regulamento e dele faz parte integrante, tem como objetivo principal a valorização do desempenho dos docentes e a melhoria contínua da sua atividade, em cumprimento da missão e objetivos da ESSSM.

Artigo 3.º

Princípios gerais

São princípios da avaliação do desempenho:

- b) Universalidade, visando a aplicação do regime de avaliação do desempenho a todos os docentes;
- c) Flexibilidade, prevendo as estratégias e especificidades das áreas científicas;
- d) Transparência, assegurando designadamente a utilização de parâmetros e grelha de avaliação do desempenho atempadamente conhecidos por avaliadores e avaliados;
- e) Objetividade, promovendo uma avaliação baseada em parâmetros, sempre que possível mensuráveis;
- f) Imparcialidade, assegurando a aplicação de garantias de isenção no processo de avaliação;
- g) Coerência, garantindo que os parâmetros de avaliação utilizados obedecem aos mesmos princípios em todos os Cursos da ESSSM;
- h) Obrigatoriedade, garantindo que avaliadores e avaliados se envolvam ativamente e se responsabilizem pela execução do processo de avaliação;
- i) Previsibilidade, assegurando que as regras de avaliação não se alteram para um mesmo docente dentro de um dado período de avaliação.

Artigo 4.º

Periodicidade

1. A avaliação do desempenho de cada docente realiza-se trienalmente e refere-se ao desempenho relativo ao triénio imediatamente anterior ao ano em que é efetuada.
2. A avaliação tem lugar de acordo com calendarização a definir em Despacho do Conselho de Direção.
3. No caso de docente que, por motivo aceite como válido, designadamente doença prolongada ou licença para obtenção de grau, não tenha exercido as suas funções durante parte do período a ser avaliado o prazo da avaliação será prolongado por um ano.


Capítulo II

Vertentes, parâmetros e ponderação da avaliação

Artigo 5.º

Vertentes da avaliação

Revisão	Data	Elaborado:	Aprovado:	Homologação:	
N.A.	julho de 2021	Conselho de Direção	Conselho de Direção	Conselho de Direção	Pág. 1 de 4

	Regulamento de Avaliação do Desempenho dos Docentes da Escola Superior de Saúde de Santa Maria	RAD-D
---	---	-------

A avaliação dos docentes tem por base as seguintes competências, na medida em que as funções desempenhadas tenham permitido evidenciá-las:

- Competências transversais
 - a. Dimensão individual
 - b. Dimensão coletiva
 - c. Dimensão institucional
- Competências específicas
 - a. Dimensão ensino
 - b. Dimensão científica
 - c. Dimensão comunidade
 - d. Dimensão gestão

A avaliação inclui ainda um Plano de Desenvolvimento Individual e um compromisso de objetivos a alcançar num período temporal anual ou plurianual, conforme a sua especificidade.

Artigo 6.º

Parâmetros de avaliação

A escala utilizada para avaliar o progresso é a seguinte:

ESCALA DE GESTÃO DO PROGRESSO

1	Não demonstra comportamentos associados à competência
2	Raramente demonstra comportamentos associados à competência
3	Demonstra com frequência comportamentos associados à competência
4	Demonstra sempre comportamentos associados à competência
5	Excede os comportamentos associados à competência

Artigo 7.º

Avaliação final do triénio

O resultado da avaliação do desempenho é expresso numa classificação de 1 a 5, resultante da pontuação obtida em cada item, complementada por uma apreciação crítica dos/as avaliadores relativamente ao Plano de Desenvolvimento e ao compromisso de objetivos individuais a cumprir.

Artigo 8.º

Intervenientes

Intervêm no processo de avaliação do desempenho:


- a) O/a avaliado/a;
- b) O Conselho de Direção.

Artigo 9.º

Avaliado/a

1. No âmbito do processo de avaliação, o avaliado tem direito:
 - a) A uma avaliação do desempenho que vise o desenvolvimento profissional e a melhoria contínua da sua atividade;
 - b) A que lhe sejam garantidos os meios e condições necessários ao seu desempenho.
2. É dever do avaliado facultar os elementos de informação que lhe sejam solicitados e garantir participação ativa e responsabilização no processo de avaliação do seu desempenho.

Revisão	Data	Elaborado:	Aprovado:	Homologação:	
N.A.	julho de 2021	Conselho de Direção	Conselho de Direção	Conselho de Direção	Pág. 2 de 4

	Regulamento de Avaliação do Desempenho dos Docentes da Escola Superior de Saúde de Santa Maria	RAD-D
---	---	-------

Artigo 10.º

Avaliadores/as

1. Compete aos/às avaliadores/as organizar todo o processo, designadamente:
 - a) Solicitar o preenchimento dos respetivos formulários;
 - b) Acompanhar o processo e refletir com os/as avaliandos/as sobre a sua autoavaliação;
 - c) Analisar todos os elementos e classificar os vários itens;
 - d) Proceder à validação dos elementos relevantes para a avaliação introduzidos por cada um dos avaliados;
 - e) Ouvir os/as avaliados/as em sede de audiência de interessados/as;
 - f) Emitir parecer sobre a proposta final de classificação e propor ao Conselho de Direção a sua homologação.

Artigo 11.º

Conselho de Direção

Compete ao Conselho de Direção:

- a) Emitir diretrizes e orientações gerais para uma aplicação consistente do sistema de avaliação do desempenho na ESSSM, à luz dos princípios referidos no artigo 3.º, do presente Regulamento;
- b) Realizar o processo de avaliação
- c) Homologar as avaliações;

Compete ao Presidente do Conselho de Direção:

- a) Analisar e decidir sobre recursos.

Artigo 12.º

Fases do Processo de avaliação

O processo de avaliação dos docentes compreende as seguintes fases:

- a) Autoavaliação;
- b) Validação e Avaliação;
- c) Audiência e reclamação graciosa;
- d) Recurso hierárquico;
- e) Homologação e publicação dos resultados.

Artigo 13.º

Audiência e reclamação graciosa

1. Os docentes dispõem de 7 dias úteis, após a data da comunicação da avaliação pelos/as avaliadores/as para reclamarem.
2. As razões invocadas pelos docentes devem ser fundamentadas e apresentadas por escrito.
3. Os/as avaliadores/as apreciam as razões invocadas pelos docentes no prazo de 7 dias úteis e confirmam ou alteram a avaliação, fundamentando a sua posição e remetendo o processo para o Conselho de Direção.
4. O Conselho de Direção aprecia a proposta e decide sobre a sua homologação ou reapreciação.
5. Caso entenda não homologar, solicitará a reapreciação do processo por uma comissão constituída pelo/a avaliador/a e por mais dois/duas docentes, processo que não poderá ter duração superior a um mês.
6. Homologada a avaliação, será informado/a o/a interessado/a.


Regime excecional de avaliação

Artigo 14.º

Aplicação

Nos casos em que não possa ser integralmente cumprido o regulamentado nos capítulos anteriores,

Revisão	Data	Elaborado:	Aprovado:	Homologação:	
N.A.	julho de 2021	Conselho de Direção	Conselho de Direção	Conselho de Direção	Pág. 3 de 4

	Regulamento de Avaliação do Desempenho dos Docentes da Escola Superior de Saúde de Santa Maria	RAD-D
---	---	-------

nomeadamente, nos casos em que os docentes se encontram em prestação de serviço e não tenham continuidade assegurada, pode ser realizada uma avaliação sumária após o termo do período de colaboração com a ESSSM, com fundamento num relatório de autoavaliação e que abranja apenas as componentes que possam ser avaliadas em função das atribuições do/a docente. Este relatório tem carácter obrigatório para os/as docentes que pretendam voltar a colaborar com a ESSSM.

Artigo 15.º

Efeitos

1. A avaliação do desempenho positiva é uma das condições que deve ser satisfeita para a contratação por tempo indeterminado dos docentes, bem como para a renovação dos contratos a termo certo e das prestações de serviço.
2. A avaliação do desempenho tem ainda efeitos na alteração do posicionamento remuneratório na categoria do docente e para a admissão a concurso para progressão na carreira.

Artigo 16.º

Imparcialidade, transparência e confidencialidade

1. Sem prejuízo da publicitação de etapas previstas na lei aplicável e no presente regulamento, os procedimentos específicos relativos à avaliação do desempenho de cada docente têm carácter reservado, devendo a respetiva documentação ser arquivada no processo individual do docente.
2. Com exceção do avaliado, todos os intervenientes no processo de avaliação ficam sujeitos ao dever de sigilo, bem como os que, em virtude do exercício das suas funções, tenham conhecimento do mesmo.

Artigo 17.º

Menções de mérito

Os órgãos competentes poderão criar menções de mérito para reconhecer docentes com desempenho trienal extremamente meritório.

Artigo 18.º

Casos omissos e dúvidas

Os casos omissos e as dúvidas suscitadas na aplicação do presente Regulamento serão resolvidos por despacho do Presidente do Conselho de Direção.

Artigo 19.º

Revisão do Regulamento

O Regulamento poderá ser revisto, por decisão do Conselho de Direção, face a lapsos detetados ou alterações que sejam necessárias introduzir.

Artigo 20.º

Entrada em vigor

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação pelo Conselho de Direção, sendo publicado na página da ESSSM.

Revisão	Data	Elaborado:	Aprovado:	Homologação:	
N.A.	julho de 2021	Conselho de Direção	Conselho de Direção	Conselho de Direção	Pág. 4 de 4