

Regulamento de Avaliação do Desempenho Docente

(documento de trabalho)

(01Abr2014)

Despacho n.º XX/2014

Nos termos dos artigos 19.º, 22.º, 25.º e 74.º- A do Estatuto da Carreira Docente Universitária (ECDU), alterado e republicado pela Decreto-Lei n.º 205/2009, de 31 de agosto, e alterado pela Lei n.º 8/2010, de 13 de maio, os docentes universitários «estão sujeitos a um regime de avaliação do desempenho constante de regulamento a aprovar por cada instituição de ensino superior».

Este Regulamento constitui um “procedimento de avaliação do desempenho do pessoal docente, de forma a garantir a necessária competência científica e pedagógica e a sua atualização”.

Nos termos do n.º 2 do artigo 29.º do Estatuto dos Estabelecimentos de Ensino Superior Público Militar (EEESPUM), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 27/2010, de 31 de março, “sem prejuízo da aplicação do regulamento de cada estabelecimento e do contrato celebrado, aos professores e investigadores civis dos estabelecimentos de ensino superior público militar aplica-se o estatuto das respetivas carreiras docentes de ensino superior”.

A especificidade da Academia Militar, que é contemplada no Capítulo I do EEESPUM, é tida em consideração no presente Regulamento, de modo a ir ao encontro da missão e visão da Academia Militar e, simultaneamente, da valorização das atividades dos docentes, com vista à promoção da melhoria da qualidade do seu desempenho.

No caso dos docentes militares, a respetiva avaliação de mérito é feita de acordo com regulamentos específicos e vinculativos para as respetivas carreiras, designadamente o RAMME (Regulamento de Avaliação do Mérito dos Militares do Exército, Portaria n.º 1246/2002, de 7 de setembro) e o RAMMGNR (Regulamento de Avaliação do Mérito dos Militares da GNR, Portaria n.º 279/2000, de 15 de fevereiro). A parte aplicável deste Regulamento aos docentes militares constitui um auxiliar daquela avaliação, ao disponibilizar elementos complementares para fundamento da avaliação de mérito, designadamente no que respeita a alguns fatores de avaliação constantes das fichas de avaliação individual.

As disposições enunciadas neste Regulamento subordinam-se às determinantes legais em vigor, designadamente, as previstas no ECDU, no Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECDESP), no Estatuto da Carreira de Investigação Científica (ECIC), no Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES – Lei n.º 62/2007, de 10 de Setembro), no EEESPUM, no Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR - Decreto-Lei n.º 236/99, de 25 de junho, com as alterações e retificações introduzidas pela Declaração de Retificação n.º 10-BI/99, de 31 de julho; Lei n.º 25/2000, de 23 de agosto; Decreto-Lei n.º 232/2001, de 25 de agosto; Decreto-Lei n.º 197-A/2003, de 30 de agosto; Decreto-Lei n.º 70/2005, de 17 de março; Decreto-Lei n.º 166/2005, de 23 de setembro; Decreto-Lei n.º 310/2007, de 11 de setembro; Decreto-Lei n.º 330/2007, de 09 de outubro e Lei n.º 34/2008, de 23 de julho), no Estatuto

dos Militares da Guarda Nacional Republicana (EMGNR – Decreto-Lei n.º 297/2009, de 14 de outubro), no RAMME, no RAMMGNR e no Regulamento da Academia Militar (Portaria n.º 22/2014, de 31 de janeiro).

Assim, ao abrigo do disposto no artigo 11.º, n.º 1, alínea f), do Regulamento da Academia Militar, e tendo sido cumprida a matéria estipulada no n.º 3 do artigo 110.º do RJES, bem como o disposto nos artigos 19.º, 22.º, 25.º e 74.º- A do ECDU, aprovo o Regulamento de Avaliação de Desempenho dos Docentes da Academia Militar.

XX de YYYYY de 2014. — O Chefe do Estado-Maior do Exército, Carlos António Corbal Hernandez Jerónimo, general.

Regulamento de Avaliação do Desempenho dos Docentes da Academia Militar

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

1. O presente Regulamento de Avaliação de Desempenho dos Docentes da Academia Militar (RADDAM) aplica-se aos docentes da Academia Militar, nos termos do disposto no Capítulo V do Estatuto dos Estabelecimentos de Ensino Superior Público Militar (EESPUM), a saber:
 - a) Integralmente, aos docentes civis, aos quais se aplica o Estatuto da Carreira Docente Universitária (ECDU) e o Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECDP) nos termos do art.º 29º do EEEPUM;
 - b) No caso dos docentes militares, considerando que não fazem parte de qualquer carreira docente e que são avaliados pelo seu mérito por regulamentos específicos, os dados da avaliação são considerados como elementos complementares para fundamento da avaliação dos itens da ficha de avaliação individual em que tal é possível aplicar.

Artigo 2.º

Objetivos

1. O presente regulamento tem por objetivos estabelecer um sistema de classificação que:
 - a) Avalie o desempenho da atividade desenvolvida durante o período experimental para efeitos da manutenção da contratação por tempo indeterminado dos professores da AM;
 - b) Especifique os parâmetros e os critérios de avaliação para cada uma das vertentes da atividade dos docentes;
 - c) Estabeleça as regras para a fixação de referências de desempenho em cada um dos critérios de avaliação, através de metas e tetos, a definir para cada área disciplinar;
 - d) Especifique a função de valorização, os coeficientes de ponderação do peso relativo dos critérios de avaliação em cada vertente e o peso relativo de cada vertente no conjunto das vertentes da atividade dos docentes;
 - e) Fixe a metodologia para determinação da classificação final e a correspondente menção qualitativa da avaliação de desempenho.
2. As regras gerais para a nomeação dos membros do Conselho Coordenador de Avaliação e dos Avaliadores (CCAA) são fixadas com base na identificação de áreas disciplinares e afetação a estas, para efeitos de avaliação dos docentes.
3. Identificar as fases do processo de avaliação.
4. Definir a composição e as competências do CCAA.

Artigo 3.º

Aplicação no tempo

1. A avaliação do desempenho dos docentes é realizada de três em três anos.
2. O disposto no presente regulamento aplica-se aos docentes que se encontrem ao abrigo do regime de transição referido no Decreto-Lei n.º 205/2009, de 31 de agosto.
3. A avaliação do desempenho anterior à entrada em vigor do presente regulamento, é realizada através de ponderação curricular, nos termos previstos do n.º 1 do Artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 205/2009 de 31 de agosto, nos termos do disposto no número 2 do artigo 6º.

Artigo 4.º

Princípios gerais

1. O regime de avaliação de desempenho estabelecido no presente Regulamento subordina-se aos princípios constantes do n.º 2 do artigo 74.º - A do ECDU, na redação do Decreto-Lei n.º 205/2009, de 31 de agosto, alterado pela Lei n.º 8/2010, de 13 de maio.
2. Constituem ainda princípios do regime de avaliação de desempenho:
 - a) Universalidade, considerando todos os docentes da Academia Militar, mesmo tendo em atenção a parcialidade da sua aplicabilidade, designadamente aos docentes militares;
 - b) Obrigatoriedade, fixando a avaliação de todos os docentes da Academia Militar, dentro dos prazos e exceções previstas, considerando a especificidade das diferentes carreiras e situações e garantindo o envolvimento ativo de todos os intervenientes no processo de avaliação;
 - c) Transparência, assegurando a total clareza do processo de avaliação em todas as suas fases e para todos os seus intervenientes;
 - d) Divulgação, garantindo que todas as normas reguladoras do processo de avaliação são divulgadas e conhecidas por todos os intervenientes no processo;
 - e) Imparcialidade, assegurando a equidade e a isenção dos critérios usados no processo de avaliação;
 - f) Especificidade, respeitando as características do Ensino Superior Público Universitário Militar e as diferentes carreiras e situações do corpo docente, militar e civil.
3. A avaliação de desempenho tem em consideração todas as vertentes das atividades dos docentes, enunciadas no ECDU/ECDESP e no Regulamento de Prestação de Serviço dos Docentes da Academia Militar (RPSDAM).
4. A avaliação realiza-se trienalmente, tendo por base os objetivos anualmente definidos, decorrentes das diretivas do Comando da AM.

Artigo 5.º

Efeitos da avaliação do desempenho

1. A avaliação de desempenho positiva é uma das condições que, de acordo com o disposto no artigo 74º do ECDU, deve ser satisfeita para a:
 - a) Contratação por tempo indeterminado dos professores;
 - b) Renovação dos contratos a termo certo dos docentes não integrados na carreira.
2. A avaliação do desempenho tem ainda efeitos na alteração de posicionamento remuneratório na categoria do docente civil, desde que exista provimento orçamental prévia para o efeito e desde que sejam cumpridas, cumulativamente, as seguintes condições:

- a) Obtenção de uma classificação de «excelente», em dois triénios consecutivos;
 - b) Aprovação pelo Chefe do Estado-Maior do Exército da proposta apresentada pelo Comandante para a alteração de posicionamento remuneratório na categoria do docente civil, após parecer favorável do Conselho Científico.
3. As alterações de posicionamento remuneratório têm em conta o total de pontos acumulados da última alteração de posicionamento para progressão, independentemente da ocorrência de alterações que tenham resultado da obtenção do título de agregado ou da mudança de categoria em virtude de processo concursal.
4. No caso da avaliação do desempenho ser negativa:
- a) Em caso de avaliação do desempenho negativa durante o período de seis anos, é aplicável o regime geral fixado na lei para o efeito;
 - b) Findo o período experimental, o resultado da avaliação final da atividade traduz-se numa proposta de cessação do contrato, conforme corresponda a uma pontuação inferior a **[x] [a estabelecer]**.

Capítulo II

Avaliação do período experimental

Artigo 6.º

Componentes da avaliação do período experimental

1. A avaliação da atividade inclui, obrigatoriamente, uma componente da avaliação curricular.
2. A avaliação curricular baseia-se na documentação relevante que permita aos avaliadores fundamentar a proposta de classificação e traduz a avaliação do currículo do docente, valorizando o desempenho no período em avaliação, nas vertentes de investigação, ensino, transferência do conhecimento e gestão universitária, afetados dos fatores de ponderação estabelecidos pelo Conselho Científico.
3. Quando exista uma entrevista profissional, a avaliação final resulta da média ponderada da avaliação curricular com a entrevista profissional, correspondendo o peso de 60% à avaliação curricular.

Artigo 7.º

Âmbito temporal

1. A avaliação realiza-se no fim do período experimental em função da avaliação específica da atividade desenvolvida, e deve estar concluída até:
 - a) 90 dias antes do termo do período experimental, no caso dos professores catedráticos e associados;

- b) 6 meses antes do termo do período experimental, no caso dos professores auxiliares.
2. O período experimental é de:
- a) Um ano, para os professores catedráticos e associados, quando o exercício da atividade docente não é precedido por um contrato por tempo indeterminado como professor das carreiras docentes do ensino universitário ou do ensino politécnico ou como investigador da carreira de investigação científica;
 - b) Cinco anos, para os professores auxiliares.

CAPÍTULO III

Sistema de avaliação

Artigo 8.º

Objeto e vertentes

1. A avaliação tem como objeto o desempenho dos docentes num determinado período temporal, independentemente da finalidade da mesma e do vínculo que detenham, quanto às funções gerais que estatutariamente lhes estão cometidas e é efetuada através da avaliação das seguintes vertentes:
 - a) Investigação;
 - b) Ensino;
 - c) Transferência do Conhecimento;
 - d) Gestão Universitária.
2. A avaliação do desempenho em cada uma destas vertentes é efetuada por critérios independentes, que caracterizam de uma forma quantitativa e qualitativa os diferentes parâmetros da atividade dos docentes.
3. A avaliação quantitativa resulta na tradução do desempenho num valor numérico, obtido através do cálculo dos critérios de avaliação de cada componente da avaliação do desempenho.
4. Os valores ponderadores de cada indicador constantes nos quadros do artigos 9.º, 10.º, 11.º e 12.º, constituem uma referência orientadora, podendo serem acordados novos valores entre o avaliado e o chefe de departamento, desde que seja assegurado o somatório de 100% para todos os docentes (com um mínimo de 10% em três das vertentes, sem nunca excluir a de investigação), cabendo ao CCAA, por proposta do Diretor de Ensino e ouvido o Chefe de Departamento do avaliado, validar o peso da ponderação das diferentes vertentes para cada docente.
5. As fichas de avaliação dos docentes serão publicadas, por Despacho do Comandante da Academia Militar em Ordem de Serviço, para cada ciclo de avaliação.

6. A avaliação do período experimental relativa aos professores catedráticos e associados, baseia-se nos critérios do presente artigo que forem estabelecidos pelo Conselho Científico da AM.

Artigo 9.º

Investigação

1. A vertente «*Investigação*» considera o desempenho de atividades de investigação científica, criação cultural e artística ou desenvolvimento tecnológico, nomeadamente através da produção científica, nas suas múltiplas vertentes, do reconhecimento da atividade científica e da coordenação de grupos de investigação e de projetos científicos.
2. Para que as atividades inseridas nesta vertente sejam consideradas no processo de avaliação, os seus autores/agentes têm de ser claramente referenciados como membros da AM.
3. A vertente de «*Investigação*» inclui os parâmetros afetados das respetivas ponderações que constantes dos Quadros 1 e 2.

Artigo 10.º

Ensino

1. A vertente «*Ensino*» considera o desempenho da atividade de docência de unidades curriculares, orientação de dissertações de mestrado de TIA e de teses de doutoramento, publicações pedagógicas, atividade relativa a acompanhamento de estágios, bem como outras iniciativas e eventos pedagógicos.
2. A vertente de «*Ensino*» inclui os parâmetros afetados das respetivas ponderações constantes do Quadro 3 e 4.

Artigo 11.º

Transferência do Conhecimento

1. A vertente de «*Transferência do conhecimento*» da atividade académica, relativa a atividades de extensão universitária e de divulgação científica e valorização económica e social do conhecimento, inclui os seguintes parâmetros, de natureza qualitativa e quantitativa: cursos não conducentes a graus, ações de formação, publicações de divulgação do conhecimento, legislação e normas técnicas, registo (e pedido) de patentes, propriedade industrial (quando aplicável), atividades de consultoria e prestação de serviços especializados e outros serviços prestados às Forças Armadas, à GNR e à comunidade.

2. A vertente de «Transferência do Conhecimento» da atividade académica, relativa a atividades de extensão universitária e de divulgação científica e valorização económica e social do conhecimento, inclui os parâmetros afetados das respetivas ponderações constantes dos Quadros 5 e 6.

Artigo 12.º

Gestão Universitária

1. A dimensão «*Gestão universitária*» considera o desempenho de cargos de órgãos da Instituição, atividades de coordenação e outras em tarefas distribuídas pelos órgãos de gestão competentes, e que se incluam no âmbito da atividade de docente universitário.
2. O desempenho dos docentes que exercem qualquer dos cargos ou funções constantes do anexo do RPSDAM, ou atividades equivalentes determinadas em despacho pelo Comandante da AM, para efeitos da avaliação objeto deste Regulamento, será vinculado ao desempenho do “grupo de referência” mais diretamente relacionado com a sua atividade, conforme se estabelece nos pontos seguintes:
 - a) Quando se trate de Órgãos de Governo e de Coordenação Central, o docente obtém uma pontuação igual à média da avaliação dos docentes da AM;
 - b) Quando se trate de Unidades Orgânicas Descentralizadas, o docente obtém uma pontuação igual à média da avaliação dos docentes do respetivo Departamento, ou, se for o caso, de todas as Unidades que constituem a Escola cujos produtos de ensino gerem ou coordenam;
 - c) Nos casos de tarefas ou papéis desempenhados por inerência, o grupo de referência é o da unidade orgânica cujo cargo originou essas inerências (1);
 - d) No caso dos diretores de Unidades de Investigação, o grupo de referência será constituído pelos investigadores e docentes afetos à Unidade (na componente de investigação).
3. O cálculo da pontuação referido no número anterior é realizado na proporção da carga horária atribuída ao cargo ou função desempenhada, sendo essa pontuação sempre adicionada à pontuação obtida nas atividades e resultados não decorrentes dos respetivos cargos ou funções.
4. Nos casos de produtos cuja gestão é partilhada por mais do que um Departamento, ou outras situações não claramente definidas, o Comandante da AM decide, por despacho, que Departamento deve constituir a referência para a aplicação dos números anteriores.
5. Os cargos temporários dizem respeito a Grupos de Trabalho ou a comissões *ad-hoc* de carácter universitário nomeadas pelo Comandante da AM e devem ser considerados nos termos dos artigos anteriores.
6. A vertente «Gestão Universitária» da atividade académica inclui os parâmetros afetados das respetivas ponderações constantes do Quadro 7.

Artigo 13.º

Periodicidade

1. O período a que refere a avaliação compreende um triénio.
2. Cada triénio compreende um período temporal delimitado entre o dia 01 de outubro de ano «n» e o dia 30 de setembro do ano «n+2».
3. O processo desenvolve-se nos meses de outubro a junho, do ano letivo imediatamente seguinte ao triénio a que se refere a avaliação, cumprindo-se as durações e os prazos específicos para o período experimental, estabelecidos no presente regulamento.
4. A avaliação do período experimental desenvolve-se de acordo com o estabelecido no artigo 7º.
5. A avaliação do desempenho dos docentes militares, realizada no mínimo anualmente, desenvolve-se nos termos estabelecidos no artigo 1º.
6. Nos casos em que não for realizada a avaliação, independentemente do motivo que lhe der origem, será dado início ao processo de avaliação por ponderação curricular sumária, a realizar pelo Conselho Coordenador de Avaliação e dos Avaliadores (CCAA).
7. No caso de docente com equiparação a bolseiro, aplica-se o disposto no n.º 2 ou o que tiver sido acordado aquando da decisão de equiparação.

Artigo 14.º

Regime da avaliação

1. A avaliação de desempenho é efetuada nos termos do presente Regulamento e de acordo com o regime definido nos seus Anexos.
2. Sem prejuízo dos regimes excecionais referidos no artigo 16.º, a avaliação do desempenho é sempre quantitativa e qualitativa.
3. A avaliação quantitativa baseia-se nos indicadores de desempenho constantes dos anexos ao presente Regulamento.
4. A avaliação qualitativa é realizada por um CCAA nos termos do artigo 21.º.

Artigo 15.º

Resultado da avaliação

1. O resultado da avaliação do desempenho do triénio ou do período experimental é expressa numa classificação qualitativa, obtida em função da pontuação total obtida no conjunto das componentes das diversas vertentes, no período de avaliação respetivo, nos termos seguintes:

- a) **Excelente** (Supera claramente as expectativas – com clara predominância de pontos fortes);
 - b) **Bom** (de acordo com as expectativas – com predominância de pontos fortes relativamente aos pontos fracos);
 - c) **Inadequado** (abaixo das expectativas – quando os pontos fracos superam os pontos fortes).
2. A diferenciação de desempenhos deve garantir-se pela fixação de uma percentagem máxima para a atribuição das menções de «Excelente», tendo por referência o estabelecido na legislação que consigna o Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Dirigentes da Administração Pública designado por SIADAP 2, devendo a menção de «Excelente» resultar do cálculo de uma avaliação quantitativa a qual terá de traduzir um desempenho que supera claramente as expectativas, em pelo menos três, das quatro vertentes que compreendem a avaliação do desempenho docente.

Artigo 16.º

Regimes excecionais de avaliação

1. Não são avaliados nos termos dos artigos 7.º e 8.º, no período de exercício de funções, os desempenhos delas decorrentes dos docentes que exerçam cargos de elevada relevância no âmbito da Academia Militar, do Exército/GNR, ou de elevada relevância política, social ou de gestão de instituições públicas, designadamente:
 - a) Funções previstas no artigo 73.º do ECDU, excluindo os casos em que o docente mantém atividade remunerada na Academia Militar;
 - b) Funções que, ao abrigo do EEESPUM ou do Regulamento da Academia Militar, dispensem totalmente o docente da prestação de serviço docente e de investigação;
 - c) Outras funções reconhecidas pelo Comandante da AM como de elevada relevância na Academia Militar, designadamente funções de comando desempenhadas por docentes militares.
2. Para efeitos do disposto no número anterior, o período de funções nele referido engloba ainda, no caso dos docentes civis ao abrigo do ECDU, o tempo de dispensa especial de serviço docente previsto no artigo 77.º - A do ECDU.
3. No caso do período de exercício de funções, nos termos dos números 1 e 2, ter duração inferior ao triénio em avaliação, aplica-se o disposto no artigo 7º.
4. Os docentes que ocupam outros cargos de gestão universitária, designadamente de coordenação, a que correspondem as cargas horárias descritas nos anexos do RPSDAM, obtêm pontuação igual à média do terço dos docentes melhor classificados do respetivo Departamento.

5. O cálculo da pontuação referido nos números anteriores é realizado na proporção (percentagem) da carga horária atribuída ao cargo ou função desempenhada, sendo essa pontuação adicionada à pontuação obtida nas atividades e resultados não decorrentes dos respetivos cargos ou funções.

CAPÍTULO IV

Intervenientes no processo de avaliação

Artigo 17.º

Intervenientes

Participam no processo de avaliação do desempenho:

- a) O Avaliado;
- b) O Chefe do Departamento;
- c) O Conselho Científico da AM;
- d) O Conselho Coordenador de Avaliação e dos Avaliadores (CCAA);
- e) O Diretor de Ensino;
- f) O Comandante da Academia Militar.

Artigo 18.º

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, considerando o carácter limitado e dos recursos humanos e materiais geridos pela AM.
3. O Avaliado executa a sua autoavaliação nos termos estabelecidos e assegura a entrega de todos os documentos que permitam manter atualizado o seu currículo e demais dados relevantes para a sua avaliação do desempenho.
4. Os docentes não podem integrar o CCAA relativo ao período em que detêm a condição de avaliados.
5. Complementarmente, o avaliado dispõe ainda das garantias previstas no presente Regulamento.

Artigo 19.º

Chefe do Departamento

1. Cabe ao Chefe do Departamento, até 15 de outubro do ano imediatamente após o triénio a que se refere a avaliação, propor ao Diretor de Ensino:
 - a) Os membros do seu Departamento para integrarem o CCAA, de entre os docentes doutorados e oficiais superiores, ouvido o respetivo Conselho de Departamento;
 - b) A lista dos avaliados do seu Departamento, que após aprovação pelo Comandante da AM será divulgada na intranet.
2. Propõe ao Diretor de Ensino a avaliação dos docentes militares do seu departamento nos termos do artigo 1º.
3. Procede à validação dos dados constantes da ficha de avaliação do desempenho dos docentes do seu Departamento e emite os pareceres que lhe forem solicitados pelo Diretor de Ensino ou pelo Comandante da AM, até 31 de outubro.
4. No caso dos docentes militares, garante que decorrem de nomeação em Ordem de Serviço ou de despacho próprio para o efeito, as atribuições e tarefas que lhe são cometidas e que a qualquer título possam fornecer contributos ou refletir-se diretamente na avaliação do respetivo desempenho docente.
5. No caso dos docentes em geral, especialmente os docentes civis, a participação em atividades da AM não enquadradas no serviço docente mas que possam fornecer contributos ou refletir-se diretamente na avaliação do respetivo desempenho docente, deverão ser objeto de nomeação em Ordem de Serviço ou decorrer de despacho próprio para o efeito.
6. A informação relativa ao desempenho do Chefe do Departamento é efetuada pelo Diretor de Ensino da AM.

Artigo 20.º

Conselho Científico

1. Ao Conselho Científico compete propor orientações, tendo em atenção a especificidade das secções das unidades curriculares, visando a correta aplicação do sistema de avaliação, na observância do presente Regulamento e do estabelecido nos seus Anexos.
2. Cabe ainda, ao Conselho Científico emitir parecer sobre:
 - a) As propostas dos Chefes de Departamento sobre a composição do CCAA;
 - b) Os critérios, parâmetros, indicadores e determinadas regras de procedimento, relativas à avaliação de desempenho dos docentes, cuja utilização, por motivos excecionais, deva ser ponderada;

- c) Incidentes de recusa e suspeição de avaliador ou de conflitos de interesse que possam decorrer do processo de avaliação.

Artigo 21.º

Conselho Coordenador de Avaliação e dos Avaliadores

1. O CCAA é proposto pelo Diretor de Ensino, e aprovado pelo Comandante da AM após ser ouvido o Conselho Científico, para o respetivo período de avaliação, sendo composto por:
 - a) Diretor de Ensino que preside;
 - b) Dois docentes por cada Departamento Científico (sendo pelo menos um com o grau de doutor, exceto nos departamentos em que não seja possível cumprir estes requisitos), que não detenham a condição de avaliado no período em análise;
 - c) Três membros a nomear pelo Comandante da Academia Militar;
 - d) Um elemento designado pelo Conselho Pedagógico, caso nenhum dos nomeados em b) e c) integrar aquele órgão de conselho.
2. Compete ao CCAA:
 - a) Determinar a avaliação quantitativa e qualitativa do desempenho dos docentes, considerando a necessária harmonização, a atividade associada aos indicadores de desempenho definidos no Anexo ao presente Regulamento, e tendo ainda em conta a autoavaliação do docente nos termos do artigo 27.º deste Regulamento;
 - b) Quando solicitado, emite os pareceres que lhe forem pedidos;
 - c) Monitoriza anualmente a concretização da avaliação do desempenho dos docentes e apresentar as propostas que considerar pertinentes;
 - d) No âmbito da avaliação do período experimental executar a ponderação curricular;
 - e) Realiza a prova de entrevista profissional, no âmbito do período experimental, sempre que os avaliadores entendam necessário para completar a avaliação curricular;
 - f) Realiza a audiência dos interessados e assegura a execução das diligências inerentes;
 - g) Apresentar ao Comandante o relatório das avaliações do desempenho docente atribuídas.
3. O CCAA expressa a avaliação qualitativa do desempenho do docente em cada vertente através de um fator de qualidade definido por um valor numérico compreendido entre 0,75 e 1,25, sendo o fator de qualidade obtido pela média dos fatores de qualidade atribuídos ao docente pelos membros do CCAA, havendo necessidade de garantir um justo equilíbrio da distribuição dos resultados, em obediência ao princípio da diferenciação do desempenho.
 - a) O fator de qualidade será multiplicado pela pontuação quantitativa do desempenho do docente;

- b) Nos casos eventuais em que o CCAA disponha de evidência fundada sobre o desajustamento da avaliação quantitativa às circunstâncias concretas em que se realizou o desempenho, por iniciativa do CCAA ou por pedido do avaliado em sede de audiência, em qualquer das suas vertentes, pode atribuir diretamente uma classificação a uma vertente ou à totalidade do desempenho;
- c) A aplicação do fator de qualidade para cada uma das vertentes da avaliação deve ser sucintamente fundamentada por escrito por cada membro do CCAA, assinada e anexa à respetiva ata.

Artigo 22.º

Diretor de Ensino

1. O Diretor de Ensino é o responsável direto perante o Comandante pela execução e controlo das atividades da direção de ensino, competindo-lhe em especial no âmbito da avaliação do desempenho docente o seguinte:
 - a) Apresentar ao Comandante da AM, até 30 de novembro, a proposta de constituição do CCAA, a que preside;
 - b) Assegurar a publicação da constituição do CCAA em ordem de Serviço;
 - c) Proceder à avaliação dos Chefes de Departamento e dos docentes militares;
 - d) Propor ao Comandante a lista dos docentes que são avaliados em cada ano, sob proposta dos Chefes dos Departamentos;
 - e) Garantir a adequação dos sistemas de gestão e avaliação do desempenho às realidades específicas de cada Departamento;
 - f) Apresentar ao Comandante o relatório das avaliações do desempenho docente atribuídas, elaborado pelo CCAA;
 - g) Identificar e garantir a incorporação das lições aprendidas da avaliação de cada processo de avaliação do desempenho, no final de cada período respetivo.
2. Executa a avaliação dos docentes militares nos termos do artigo 1.º.

Artigo 23.º

Comandante

1. Compete ao Comandante da Academia Militar:
 - a) Homologar a composição do CCAA, proposta do Diretor de Ensino e ouvido o Conselho Científico;

- b) Homologar o processo de avaliação, incluindo a lista dos avaliados e proceder à sua divulgação pelo universo dos intervenientes;
 - c) Homologar relatório das avaliações bem como mandar repetir o processo nos termos do n.º 2 do artigo 31.º do presente Regulamento.
2. O Comandante da AM pode ouvir o Conselho Científico e o CCAA, sempre que o considere necessário para o exercício das competências referidas no n.º 1.

CAPÍTULO V

Processo da avaliação

Artigo 24.º

Procedimentos prévios

1. Até 30 de outubro do ano seguinte ao do triénio em avaliação, o Conselho Científico emite parecer sobre a composição do CCAA.
2. O Comandante da AM, ouvido o Conselho Científico decide, até 31 de outubro do ano do triénio a avaliar, sobre a não utilização de algum ou alguns dos indicadores.
3. O Comandante homologa a constituição do CCAA, ouvido o Conselho Científico, relativamente à proposta apresentada pelo Diretor de Ensino até 30 de novembro do ano seguinte ao do triénio em avaliação.
4. Relativamente ao período experimental:
 - a) As decisões pela manutenção da contratação por tempo indeterminado terão de ocorrer no final do período experimental;
 - b) A decisão pela cessação do contrato para os professores catedráticos, associados e auxiliares aplicam-se as regras do estatuto da respetiva carreira docente;
 - c) Antes do fim do período experimental, o Avaliado elabora a sua autoavaliação no formulário próprio, que entrega ao Chefe de Departamento:
 - (i) Cinco meses antes, no caso dos professores catedráticos;
 - (ii) Oito meses antes, no caso dos professores auxiliares.
5. O docente avaliado, autonomamente e por sua iniciativa, faz entrega dos documentos que permitam manter permanentemente atualizados os dados relevantes para a sua avaliação do desempenho e preenche os formulários nos períodos e prazos que o órgão competente definir.

6. Dos indicadores que, fazendo parte da avaliação do desempenho do docente, não exista documento entregue pelo próprio com vista à atualização do processo em tempo oportuno, são atribuídos zero pontos.

Artigo 25.º

Fases

O processo de avaliação dos docentes compreende as seguintes fases:

- a) Definição do objetivo geral para o triénio ou período experimental;
- b) Autoavaliação;
- c) Validação;
- d) Avaliação;
- e) Entrevista profissional, no âmbito do período experimental;
- f) Notificação da avaliação e audiência;
- g) Homologação;
- h) Notificação e finalização do processo;
- i) Monitorização da evolução do desempenho.

Artigo 26.º

Definição do objetivo geral

1. A definição do objetivo geral consiste na fixação de uma pontuação mínima a ser atingida por cada docente no período de avaliação.
2. O objetivo geral é estabelecido pelo Comandante da AM tendo em atenção o plano estratégico e as diretivas por si aprovadas, bem como o histórico da avaliação do desempenho na Academia Militar.
3. O Comandante fixa o objetivo geral:
 - a) Até final do mês de julho, imediatamente antes do início do triénio, para os docentes da AM com situação contratual consolidada;
 - b) Para os docentes que se encontrem abrangidos pelo período experimental.
4. No âmbito do período experimental e em situações excecionais devidamente justificadas, o comandante pode permitir não serem estabelecidos objetivos, executando-se a avaliação somente por ponderação curricular.

5. O objetivo geral reflete-se em objetivos específicos nas várias vertentes na percentagem acordada com cada docente, consoante o seu perfil, aquando da distribuição do serviço docente nos termos do RPSDAM.
6. Para os docentes contratados, a tempo parcial, o objetivo geral é fixado tendo em conta as áreas de desempenho efetivamente abrangidas pelo seu contrato e a proporção do tempo de trabalho contratualizado.
7. O objetivo geral pode ser revisto pelo Comandante da AM, ouvido o Conselho Científico, quando os resultados da sua monitorização revelem a necessidade da sua alteração, designadamente por se terem alterado os pressupostos que presidiram à sua fixação.
8. A eventual revisão do objetivo geral referida no número anterior será concretizada em articulação com a distribuição do serviço docente em cada ano e será ajustada ao período de avaliação restante.

Artigo 27.º

Autoavaliação

1. A autoavaliação tem como objetivo integrar o docente no processo de avaliação e concretiza-se do seguinte modo:
 - a) Inserção, na ficha de avaliação, dos elementos que o docente considere relevantes, tendo em conta os objetivos estabelecidos;
 - b) No caso da avaliação qualitativa, o docente deve ainda indicar os elementos complementares da atividade desenvolvida em cada uma das vertentes que, do seu ponto de vista, considere mais relevantes.
2. A inserção dos elementos referidos na alínea a) do número anterior, bem como, quando aplicável, a indicação dos elementos constantes da alínea b) do mesmo número, são efetuadas, por cada docente, até 15 de outubro do ano imediatamente seguinte ao do termo período de avaliação, sem prejuízo da sua obrigação em manter atualizados os dados relevantes.
3. Até ao final do mês de janeiro, cada docente executa a sua autoavaliação referindo os comentários e apreciações que considere relevantes sobre o seu desempenho, assim como os fatores influenciadores, em formulário próprio para o efeito:
 - a) Intercalar, no 2º e 3º ano do triénio em avaliação;
 - b) Global, imediatamente após o fim do triénio.
4. O Comandante da AM pode alterar o prazo fixado no número anterior, por despacho.
5. A inserção dos elementos referidos na alínea a) do número anterior, bem como, quando aplicável, a indicação dos elementos constantes da alínea b) do mesmo número, são efetuadas, por cada docente,

até 15 de outubro do ano imediatamente seguinte ao do termo período de avaliação, sem prejuízo da sua obrigação em manter atualizados os dados relevantes.

6. Até ao final do mês de janeiro, cada docente executa a sua autoavaliação referindo os comentários e apreciações que considere relevantes sobre o seu desempenho, assim como os fatores influenciadores, em formulário próprio para o efeito:
 - c) Intercalar, no 2º e 3º ano do triénio em avaliação;
 - d) Global, imediatamente após o fim do triénio.
7. O Comandante da AM pode alterar o prazo fixado no número anterior, por despacho.

Artigo 28.º

Validação

7. O Chefe do Departamento procede à validação da informação inserida pelo avaliado e dá conhecimento formal dessa validação ao CCAA, de 16 a 31 de outubro, imediatamente a seguir ao fim do período a que se refere a avaliação.
8. No caso do Chefe do Departamento ou do CCAA, quando aplicável, considerar incorretos ou não relevantes alguns dados inseridos, deve assinalar os elementos em causa, fundamentando essa opinião.

Artigo 29.º

Avaliação

1. Após a validação da informação, o CCAA executa o cálculo da pontuação total obtida por cada docente no triénio.
2. A pontuação referida no número anterior obtém-se pela adição dos pontos alcançados nas várias vertentes da atividade docente nos termos seguintes:
 - a) Calcula-se o somatório das pontuações obtidas em cada vertente do serviço docente;
 - b) Ponderam-se as pontuações brutas pela percentagem do objetivo geral correspondente a cada área decorrente do perfil de distribuição do serviço dos docentes;
 - c) No caso da pontuação alcançada numa vertente ser inferior à que estava fixada como objetivo, o valor da diferença entre esse objetivo e a respetiva pontuação alcançada será subtraído ao resultado do somatório das quatro vertentes, obtendo-se assim a pontuação total do desempenho do docente;

- d) O objetivo em cada vertente, e respetiva ponderação, tem em consideração eventuais alterações acordadas ao perfil de distribuição do serviço dos docentes em cada ano do triénio, ou do período experimental.
3. Depois de calculada a pontuação total de cada docente para o período de avaliação respetivo, o CCAA procede à atribuição da respetiva classificação qualitativa, de acordo com os seguintes parâmetros:
- a) Aos docentes com pontuação inferior a 90 % do objetivo geral fixado é atribuída a classificação de “Inadequado”;
 - b) Aos docentes com pontuação entre 90 % e 110 % do objetivo geral fixado é atribuída a classificação de “Bom”;
 - c) Aos docentes com pontuação final superior a 110 % do objetivo geral fixado é atribuída a classificação de “Excelente”.
4. Depois de calculada a avaliação quantitativa:
- a) O CCAA pondera a aplicação do fator de qualidade, entre 0,75 e 1,25, visando garantir um justo equilíbrio da distribuição dos resultados, em obediência ao princípio da diferenciação do desempenho;
 - b) O CCAA remete ao Chefe de Departamento a avaliação quantitativa, conforme estipulado nos números 1 e 2 deste artigo, e a avaliação qualitativa e, se aplicável, a fundamentação da razão da aplicabilidade do fator de qualidade;
 - c) O CCAA notifica o docente para a audiência e comunica-lhe a proposta de classificação final da avaliação do desempenho.

Artigo 30.º

Audiência

1. O docente dispõe de 10 dias uteis, após a data da comunicação, para se pronunciar sobre a avaliação atribuída nos termos do artigo anterior, caso assim o entenda.
2. As razões invocadas pelo docente devem ser fundamentadas e são apresentadas por escrito em formulário próprio para esse efeito.
3. O CCAA aprecia as razões invocadas pelo docente no prazo de 20 dias uteis, fundamenta a decisão e através do presidente propõe ao Comandante da AM a classificação final.

Artigo 31.º

Homologação, notificação da avaliação e arquivo

1. O Comandante da AM profere decisão de homologação após a receção das avaliações.
2. Quando o Comandante da AM não homologar as avaliações atribuídas, manda repetir o processo a partir do momento em que se verificou a situação originária da não homologação.
3. Após homologação, as avaliações são remetidas ao Chefe do Departamento a que o docente pertença, que dará conhecimento, mediante notificação, da avaliação do desempenho ao visado:
 - a) Até 30 de Junho do ano imediatamente seguinte ao do termo do triénio em avaliação, para os docentes da AM com situação contratual consolidada;
 - b) No final do período experimental.
4. No final da avaliação os processos individuais (com classificação de segurança de “reservado”) são arquivados na secção de pessoal da DSG.

Artigo 32.º

Monitorização

1. A monitorização é executada pelo Chefe do Departamento:
 - a) Através de notificação do avaliado, pelo meio de comunicação mais simples;
 - b) Em reunião exclusiva para o efeito, devendo o docente proceder à entrega prévia da sua autoavaliação intercalar, num período de até 48 horas depois de ter sido notificado;
 - c) Apoia-se no coordenador da secção de unidades curriculares a que docente pertence ou, alternativamente, num outro docente cuja categoria, ou antiguidade no caso dos militares, seja superior à do docente em avaliação.
2. A monitorização tem lugar durante o período de avaliação do desempenho docente, sendo efetuada a respetiva análise conjunta, visando:
 - a) Identificar eventuais necessidades de ajustamento de critérios de avaliação à realidade do respetivo docente, designadamente no que concerne às vertentes da avaliação do desempenho docente;
 - b) Identificar eventuais fragilidades, pontos fracos e pontos fortes resultantes do desempenho docente, relativamente ao período em análise;
 - c) Antevisão, pelo docente em avaliação, do desempenho para o período seguinte;
 - d) Conferir ao docente em avaliação a possibilidade de conhecer, ainda que de modo genérico, a perceção que existe relativamente ao seu desempenho docente.

Artigo 33.º

Delegação

O Comandante da AM pode delegar no segundo Comandante, sem poder de subdelegação, todas as funções e poderes que lhe são atribuídos neste Regulamento.

Artigo 34.º

Garantias

O avaliado dispõe, para além das garantias previstas no presente Regulamento, as consignadas nos estatutos das respetivas carreiras e na legislação em vigor.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 35.º

Impossibilidade de aplicação plena do sistema

Em caso de indisponibilidade de aplicação dos procedimentos estabelecidos para determinação da avaliação do desempenho, quantitativa e qualitativa, o Comandante da AM determina a aplicação da avaliação qualitativa até 30 de Setembro do último ano do triénio sujeito a avaliação.

Artigo 36.º

Sistema informático da avaliação

Os procedimentos da avaliação bem como os atos a ele inerentes são desmaterializados, sendo praticados em aplicação informática no quadro da intranet da Academia Militar.

Artigo 37.º

Notificações

Todas as notificações relativas ao processo de avaliação devem ser realizadas pessoalmente ou por via que possibilite a apresentação de meio de prova de execução.

Artigo 38.º

Entrada em vigor

1. A operacionalização do presente regulamento é objeto de acompanhamento e de monitorização, de modo a proceder à sua melhoria através da análise e ponderação dos contributos que venham a ser apresentados por avaliados e avaliadores.
2. O presente Regulamento entra em vigor no primeiro dia útil do mês seguinte da sua publicação em Diário da República.
3. O primeiro triénio da aplicação do presente regulamento corresponde a uma fase experimental de implementação do sistema.

Artigo 39º

Casos omissos

Todos os casos omissos no presente regulamento serão decididos pelo Comandante da Academia Militar.

Quadros 1 a 7:

Quadro 1: Parâmetros e indicadores da vertente «Investigação».

Vertente	Ponderação das vertentes de avaliação (%)	Indicadores	Designação do grupo de parâmetros a avaliar	Ponderadores de cada indicador
Investigação	35	I1 a I15	Publicações científicas nacionais e internacionais	Parâmetro avaliado de acordo com os e ponderadores que para cada Indicador se estabelecem no Quadro 2
		I16 a I21	Encontros Científicos	
		I22 a I28	Projetos	
		I29 a I33	Edição e Revisão	

Quadro 2: Critérios de avaliação, parâmetros e respetivos indicadores, da vertente «Investigação».

Vertente	Ponderação das vertentes de avaliação (%)	Indicadores	Designação do parâmetro a avaliar	Ponderadores de cada indicador	
Investigação	35	Publicações científicas nacionais e internacionais			
		I1	Artigos em revistas indexadas	30	
		I2	Artigos em revistas não indexadas com revisão	20	
		I3	Livro com avaliação científica	60	
		I4	Livro sem avaliação científica	30	
		I5	Coordenação editorial de livro com avaliação científica	20	
		I6	Coordenação editorial de livro sem avaliação científica	15	
		I7	Publicação de projeto	10	
		I8	Capítulo de livro sem avaliação científica	10	
		I9	Capítulo em atas de conferência	20	
		I10	Artigo em atas de conferência	15	
		I11	Relatório de trabalho	10	
		I12	Relatório anual de responsável de projeto internacional	20	
		I13	Trabalhos publicados em órgãos do Exército (doutrina)	25	
		I14	Relatório de trabalho (inclui trabalhos/pareceres) por determinação do Exército	15	
		I15	Relatório anual de responsável de projeto nacional	15	
		Encontros Científicos			
		I16	Comunicação oral sem artigo em ata	15	
		I17	Comunicação em poster sem artigo em ata	10	
		I18	Conferencista	25	
		I19	Comunicação painel/ mesa redonda	15	
		I20	Coordenação geral de encontro	35	
		I21	Membro de comissão	30	
		Projetos			
		I22	Diretor de projeto submetido a concurso	15	
		I23	Diretor de projeto financiado	35	
		I24	Investigador responsável	25	
		I25	Membro de equipa de projeto internacional	30	
		I26	Membro de equipa de projeto nacional	20	
		I27	Avaliador de projetos e propostas	30	
		I28	Prémios científicos recebidos	15	
		Edição e Revisão			
		I29	Editor de revista	40	
I30	Membro de equipa editorial	15			
I31	Ser revisor de artigo	15			
I32	Ser revisor de livro	25			
I33	Ser revisor de comunicações em geral	10			

Quadro 3: Critérios de avaliação, parâmetros e respetivos indicadores, da vertente «Ensino».

Vertente	Ponderação das vertentes de avaliação (%)	Indicadores	Designação do parâmetro a avaliar	Ponderadores de cada indicador
Ensino	35	E1	Responsabilidades Individuais	35
		E2	Atividades de avaliação	10
		E3	Atividades de regência	10
		E4	Atividades de Inovação	15
		E5	Orientações de Trabalho de Investigação Aplicada (TIA)/Dissertação de Mestrado (DM)	25
		E6	Orientações de Doutoramento	45
		E7	Co-orientações de TIA/DM	20
		E8	Co-orientações de Doutoramento	40
		E9	Elaboração de Livros	50
		E10	Elaboração de Manuais, sebatas e textos de apoio diversos	20
		E11	Elaboração de outros materiais	15
		E12	Arguente de Mestrado	20
		E13	Presidente de Júri de Mestrado	25
		E14	Membro de Júri de Doutoramento e agregação (sem arguência)	30
		E15	Participação em Júri de projeto de tese de doutoramento	20
		E16	Participação em Júri de projeto de dissertação de mestrado	15
		E17	Arguente de Doutoramento	35
		E18	Arguente de Agregação	40
		E19	Organização e coordenação de cursos extra-curriculares e/ou de curta duração	30
		E20	Coordenador científico de mestrados e pós-graduações	40

Quadro 4: Critérios de avaliação de exclusiva aplicação apenas aos docentes militares, parâmetros e respetivos indicadores, da vertente «Ensino».

Vertente	Ponderação das vertentes de avaliação (%)	Indicadores	Designação do parâmetro a avaliar	Ponderadores de cada indicador
Ensino	35	E21	Coordenação de exercícios militares (inclui fogos reais) envolvendo diversos ciclos de estudos	40
		E22	Coordenação de exercícios militares (inclui fogos reais) envolvendo pelo menos um ciclo de estudos	25
		E23	Preparação e realização de exercícios militares envolvendo pelo menos um ciclo de estudos	15
		E24	Preparação e realização de exercícios militares envolvendo diversos ciclos de estudos	30

Quadro 5: Parâmetros e indicadores da vertente «Transferência do Conhecimento».

Vertente	Ponderação das vertentes de avaliação (%)	Indicadores	Designação do grupo de parâmetros a avaliar	Ponderadores de cada indicador
Transferência do Conhecimento	15	T1 a T4	Difusão	Parâmetro avaliado de acordo com os e ponderadores que para cada Indicador se estabelecem no Quadro 5.
		T5 a T7	Produtos	
		T8 a T11	Outros	

Quadro 6: Critérios de avaliação, parâmetros e respetivos indicadores, da vertente «Transferência do Conhecimento».

Vertente	Ponderação das vertentes de avaliação (%)	Indicadores	Designação do parâmetro a avaliar	Ponderadores de cada indicador
Transferência do Conhecimento	15	Difusão		
		T1	Coordenação de evento de difusão	25
		T2	Membro de comissão organizadora	20
		T3	Comunicação / Conferência	15
		T4	Publicações / difusão	15
		Produtos		
		T5	Patentes, fórmulas, etc	50
		T6	Royalties (resultados p/ AM)	25
		T7	Prestação de serviços (com resultados p/ AM)	20
		Outros		
		T8	Júris de concursos de recursos humanos	25
T9	Outras atividades relevantes	15		
T10	Participação em painéis de avaliação institucional	30		
T11	Condecorações, louvores e referências elogiosas	15		

Quadro 7: Critérios de avaliação, parâmetros e respetivos indicadores, da vertente «Gestão Universitária».

Vertente	Ponderação das vertentes de avaliação (%)	Indicadores	Designação do parâmetro a avaliar	Ponderadores de cada indicador
Gestão Universitária	15	G1	Órgãos de governo e de coordenação central	40
		G2	Unidades orgânicas descentralizadas	30
		G3	Diretor de Ensino	50
		G4	Adjunto do Diretor de Ensino	40
		G5	Presidente do Conselho Diretivo do CINAMIL	40
		G6	Integrar o secretariado permanente do CINAMIL	20
		G7	Chefe de departamento	30
		G8	Diretor de Curso	25
		G9	Diretor de laboratório ou sala técnica	20
		G10	Integrar órgãos de apoio ao comando ou estruturas do departamento de coordenação escolar	20
		G11	Coordenador de Secção de Unidades Curriculares	20
		G12	Coordenador Científico	25
		G13	Diretor da Biblioteca	30
		G14	Coordenador Científico dos Mestrados não-integrados	20
		G15	Funções de representação e de inerência	15
		G16	Diretores das Unidades de Investigação	25
		G17	Coordenar Grupos de trabalho	20
		G18	Coordenar Comissões ad-doc	20
		G19	Integrar a comissão executiva de um departamento	15
		G20	Integrar Grupos de trabalho	15
		G21	Integrar Comissões ad-hoc	15

Anexos : I , II, III, IV, V, VI, VII, VIII

I – Ficha de Objetivos do Docente

II - Ficha de Autoavaliação Intercalar do Docente;

III - Ficha de Autoavaliação Global do Docente;

IV - Ficha de Avaliação do Docente

V - Exercício do Direito de Participação de Interessados.

Anexo I

Ficha de Objetivos do Docente

ACADEMIA MILITAR

DIREÇÃO DE ENSINO

Departamento de _____

FICHA DE OBJETIVOS DO DOCENTE

Identificação e dados do Docente

1. Período a que se reporta a avaliação; Início: ____/____/____ ; Fim: ____/____/____
2. Nome: _____
3. Posto/Categoria: _____;

Perfil do Docente e Objetivos

4. Definição de perfil do docente, considerada a distribuição do serviço docente efetuada:

Vertentes	Perfil designado (%)
Investigação (entre 10% e 90%)	
Ensino (entre 10% e 90%)	
Transferência de conhecimento (até 10% e 80%)	
Gestão universitária (até 10% e 80%)	
TOTAL	100%

Justificativo das opções do perfil estabelecido

5. O objetivo geral estabelecido para o triénio é de _____ pontos.
6. O objetivo geral referido, exige o cumprimento de objetivos específicos em cada vertente que, de acordo com o perfil estabelecido, se traduzem nos pontos mínimos seguintes:

Vertentes	Indicadores	Designação do parâmetro a avaliar	Pontuação mínima a obter
Investigação	I1 a I15	Publicações científicas nacionais e internacionais	
	I16 a I21	Encontros Científicos	
	I22 a I28	Projetos	
	I29 a I33	Edição e Revisão	
Ensino	E1 a E24	Ensino	
Transferência de Conhecimento	T1 a T4	Difusão	
	T5 a T7	Produtos	
	T8 a T11	Outros	
Gestão	G1 a G21	Gestão Universitária	
TOTAL (Objetivo geral a atingir)			

Comuniquei ao Docente a avaliar e comigo vai assinar. Academia Militar, _____ de Julho de _____	
O Chefe do Departamento _____	O Docente a avaliar _____

Anexo II

Ficha de Autoavaliação Intercalar do Docente

ACADEMIA MILITAR

DIREÇÃO DE ENSINO

Departamento de _____

FICHA DE AUTOAVALIAÇÃO INTERCALAR DO DOCENTE

Identificação e dados do Docente

7. Nome: _____
8. Posto/Categoria: _____;
9. ____ª Autoavaliação do triénio, realizada em: ___/____/___;
10. Funções que desempenhou até ao momento, no presente período de avaliação:
_____; _____;
_____; _____;

11. Alterações finais ao perfil inicialmente estabelecido:

Vertentes	Perfil designado (%)	Ajustamento do Perfil (%)	Data de execução do ajustamento
Investigação			
Ensino			
Transferência de conhecimento			
Gestão universitária			
TOTAL	100%	100%	

12. Fundamentação das alterações efetuadas ao perfil estabelecido

--

13. Elementos considerados relevantes pelo docente:

Vertente de Avaliação	Indicadores	Elementos que o docente considera relevantes no âmbito da avaliação
Investigação		
Ensino		

Transferência de conhecimento		
Gestão universitária		

14. Elementos complementares da atividade desenvolvida em cada uma das vertentes que, do ponto de vista do docente, considere mais relevantes para a avaliação qualitativa

Vertente de Avaliação	Indicadores	Elementos que o docente considera complementares no âmbito da avaliação
Investigação		
Ensino		

Transferência de conhecimento		
Gestão universitária		

15. Aspectos globais que o docente identifica e que admite poderem contribuir para caracterizar o desempenho docente no período em avaliação

Ameaças	
Pontos fracos	
Pontos fortes	
Oportunidades	

<p>Comuniquei ao Docente a avaliar e comigo vai assinar.</p> <p>Academia Militar, _____ de Julho de _____</p>	
<p>O Chefe do Departamento</p> <hr/> <hr/>	<p>O Docente a avaliar</p> <hr/> <hr/>

Anexo III

Ficha de Autoavaliação Global do Docente

ACADEMIA MILITAR

DIREÇÃO DE ENSINO

Departamento de _____

FICHA DE AUTOAVALIAÇÃO GLOBAL DO DOCENTE

Identificação e dados do Docente

16. Nome: _____

17. Posto/Categoria: _____.

18. Autoavaliação realizada em: __/____/__, referente ao triénio definido pelo período com início em
__/____/__ e fim em __/____/__.

19. Funções desempenhadas no período de avaliação: _____;

_____;

_____;

_____;

_____;

_____;

Caracterização do perfil do Docente

20. Alterações finais ao perfil inicialmente estabelecido:

Vertentes	Perfil designado (%)	Ajustamento do Perfil (%)	Data de execução do ajustamento
Investigação			
Ensino			
Transferência de conhecimento			
Gestão universitária			
TOTAL	100%	100%	

Fundamentação das alterações efetuadas ao perfil estabelecido

21. Elementos considerados relevantes pelo docente:

Vertente de Avaliação	Indicadores	Elementos que o docente considera relevantes no âmbito da avaliação
Investigação		
Ensino		
Transferência de conhecimento		
Gestão universitária		

22. Elementos complementares da atividade desenvolvida em cada uma das vertentes que, do ponto de vista do docente, considere mais relevantes para a avaliação qualitativa

Vertente de Avaliação	Indicadores	Elementos que o docente considera relevantes no âmbito da avaliação
Investigação		
Ensino		
Transferência de conhecimento		
Gestão universitária		

23. Aspetos globais que o docente identifica e que admite poderem contribuir para caracterizar o desempenho docente no período em avaliação

Ameaças	
Pontos fracos	
Pontos fortes	
Oportunidades	

Comuniquei ao Docente a avaliar e comigo vai assinar. Academia Militar, _____ de Julho de _____	
O Chefe do Departamento _____	O Docente a avaliar _____

Anexo IV

Ficha de Avaliação do Docente

ACADEMIA MILITAR

DIREÇÃO DE ENSINO

Departamento de _____

FICHA DE AVALIAÇÃO DO DOCENTE

Identificação e dados do Docente

24. Período a que se reporta a avaliação; Início: ____/____/____; Fim: ____/____/____
25. Nome: _____
26. Posto/Categoria: _____;
27. Funções desempenhadas no período em avaliação: _____;

_____;
28. Autoavaliação em: ____/____/____; ____/____/____; ____/____/____;

Conselho Coordenador de Avaliação e dos Avaliadores

29. A constituição do CCAA foi publicada na Ordem de Serviço nº ____ de ____/____/____, da AM.
30. Data da avaliação: ____/____/____.
31. Data da notificação do docente : ____/____/____.
32. Audiência realizada em ____/____/____;
33. Resultado da audiência:
- | | SIM | NÃO |
|--|--------------------------|--------------------------|
| a) O Docente pronunciou-se sobre a avaliação atribuída?..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) As razões apresentadas pelo docente mereceram acolhimento, em parte | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| no seu todo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

AVALIAÇÃO QUANTITATIVA

Vertente INVESTIGAÇÃO															
Publicações científicas															
I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	
Encontros científicos						Projetos									
I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28			
Edição e revisão															
I29	I30	I31	I32	I33											
Designação do parâmetro a avaliar		Pontuação obtida		Ponderador (Fid)	Pontuação obtida na vertente										
Publicações científicas															
Encontros científicos															
Projetos															
Edição e revisão															
Total da pontuação obtida (Nid)				35%											

Vertente ENSINO														
Ensino														
E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15
Ensino					Ensino (militares)									
E16	E17	E18	E19	E20	E21	E22	E23	E24						
Designação do parâmetro a avaliar		Pontuação obtida		Ponderador (Fen)	Pontuação obtida na vertente									
Ensino (todos os docentes)														
Ensino (docentes militares)														
Total da pontuação obtida (Nen)						35%								

Vertente TRANSFERÊNCIA DO CONHECIMENTO										
Difusão				Produtos						
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7				
Outros										
T8	T9	T10	T11							
Designação do parâmetro a avaliar		Pontuação obtida		Ponderador (Ftr)	Pontuação obtida na vertente					
Difusão										
Produtos										
Outros										
Total da pontuação obtida (Ntr)				15%						

Vertente GESTÃO UNIVERSITÁRIA														
Gestão universitária														
G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	G12	G13	G14	G15
Gestão universitária														
G16	G17	G18	G19	G20	G21									
Designação do parâmetro a avaliar		Pontuação obtida		Ponderador (Fge)	Pontuação obtida na vertente									
Gestão Universitária														
Total da pontuação obtida (Nge)						15%								

34. Foi alterado o perfil de distribuição do serviço do docente no período em avaliação?..... SIM NÃO
35. O perfil do docente foi alterado a pedido do próprio ou por interesse da AM? SIM NÃO
36. O docente alcançou o objetivo fixado em todas as vertentes?..... SIM NÃO

Se a resposta for negativa, apresentar na caixa infra os motivos justificativos.

37. Determinação da classificação quantitativa

	NF = _____
--	------------

NF = (Nid x Fid) + (Nen x Fen) + (Ntr x Ftr) + (Nge x Fge) x FQ (quando aplicável têm de ser fundamenta a razão da sua aplicação).
Classificação Quantitativa: NF; Nota da vertente: Nid; Nota da vertente: Nen; Nota da vertente: Ntr; Nota da vertente: Nge; Fator de Qualidade: FQ;
Fid = 0,35; Fen = 0,35; Ftr = 0,15; Fge = 0,15.

SIM NÃO

38. O CCAA aplicou o fator de qualidade?

39. Qual o valor do fator aplicado?

40. Fundamentação da aplicação do fator de qualidade pelo CCAA:

O Presidente do CCAA

Data: ____/____/____

41. Classificação qualitativa proposta atribuir pelo CCAA: NF = _____

Classificação Quantitativa	
Classificação Qualitativa	
Homologação pelo Comandante em	

Informe o avaliado que, após ter tomado conhecimento, comigo vai assinar.

Academia Militar, _____ de _____ de _____

O Chefe do Departamento

O Docente Avaliado

Anexo V

Exercício do Direito de Participação de Interessados.

<p>[EESPUM]</p> <p>Secretaria</p> <p>Entrada n.º _____</p> <p>Recebido em / /</p> <p>Assinatura</p>

EXERCÍCIO DO DIREITO DE PARTICIPAÇÃO DE INTERESSADOS

IDENTIFICAÇÃO DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO

Referente ao período compreendido entre: _____

IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADO

Nome: _____

Categoria do docente: _____

A prestar serviço no Departamento: _____

FASE DO PROCEDIMENTO A QUE SE REFEREM AS ALEGAÇÕES

ALEGAÇÕES DO AVALIADO NO ÂMBITO DO DIREITO DE PARTICIPAÇÃO:
