

SENADO UNIVERSITÁRIO

Deliberação Nº 002/SU/2026, de 02 de Abril

“Aprova o Regulamento da Avaliação do Pessoal Docente”

O Senado da Universidade Jean Piaget de Angola é, nos termos do artigo 33.º do Estatuto Orgânico da Universidade Jean Piaget de Angola, homologado pelo Decreto Executivo n.º 181/24, de 16 de Outubro, do Ministério do Ensino Superior, Ciência, Tecnologia e Inovação, o órgão colegial de carácter deliberativo, ao qual compete deliberar sobre matérias de âmbito científico e pedagógico.

Reunido em sessão ordinária no dia 02 de Abril de 2026, o Senado apreciou a matéria constante da ordem de trabalhos e, ao abrigo das suas competências estatutárias, deliberou aprovar o Regulamento da Avaliação do Pessoal Docente da UniPiaget, nos termos do documento anexo à presente deliberação.

Publique-se!

Mulenvos, 02 de Abril de 2026.

O Presidente do Senado

Samuel Carlos Victorino

Samuel Carlos Victorino



**REGULAMENTO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE DA
UNIVERSIDADE JEAN PIAGET DE ANGOLA**

Mulenvos, Fevereiro de 2026

REGULAMENTO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO DOCENTE

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

SECÇÃO 1

Artigo 1.º

(Objecto)

1. O presente Regulamento tem como objecto o estabelecimento de regras e procedimentos a serem observadas durante o processo de avaliação do desempenho do docente, na Universidade Jean Piaget de Angola.

Artigo 2.º

(Âmbito)

1. O presente Regulamento aplica-se a todos os docentes da Graduação e Pós-Graduação, efectivos ou colaboradores, que estejam integrados na carreira docente do Ensino Superior.
2. A Avaliação do desempenho do docente, incide sobre as dimensões definidas no Decreto Presidencial nº121/20 de 27 de Abril, que aprova o Regulamento de Avaliação do Desempenho do Docente do Subsistema do Ensino Superior).
3. Os objectivos do presente Regulamento, bem como da avaliação de desempenho docente, constam dos artigos 4º e 5º do mesmo diploma.

Artigo 3.º

(Finalidade)

1. A avaliação do desempenho do docente na UNI/PIAGET, tem os seguintes objectivos:
 - a) Assegurar a transparência, a imparcialidade e evidenciar o mérito do docente no desempenho das suas funções, num determinado período, promovendo a formulação de juízos de valores sobre os respectivos docentes e uma abordagem das expectativas individuais quanto ao enquadramento e progressão na carreira docente;
 - b) Aferir com rigor e objectividade, a qualidade do desempenho dos docentes face a padrões estabelecidos.

Artigo 4.º
(Princípios Gerais)

1. A Avaliação do desempenho docente na Universidade Jean Piaget de Angola, rege-se pelos seguintes princípios:
 - a) Princípio da Universalidade;
 - b) Princípio da Obrigatoriedade;
 - c) Princípio da Relevância;
 - d) Princípio da Objectividade;
 - e) Princípio da Transparência;
 - f) Princípio da Imparcialidade;
 - g) Princípio do Rigor;
 - h) Princípio da Coerência.

Artigo 5.º
(Periodicidade)

1. Sem prejuízo do disposto do nº 1 do artigo 49.º do decreto presidencial nº 121/20 o ciclo de avaliação docente tem início a partir do seu lançamento por despacho do Magnífico Reitor.
2. O ciclo de avaliação docente devera ocorrer em cada dois anos e, incidira sobre os dois anos anteriores.
3. O processo do preenchimento das filhas de avaliação e recolha das evidências decorrerá num prazo de 90 dias a contar da data do lançamento do processo por despacho do Magnífico Reitor da Universidade Jean Piaget de Angola.

Artigo 6.º
(Objectivos da Avaliação do Desempenho do Docente)

1. Constituem objectivos da avaliação do desempenho do docente os seguintes:
 - a) Aferir com rigor e objectividade, a qualidade do desempenho do docente face a padrões estabelecidos.
 - b) Promover a melhoria continua do desempenho dos docentes e a sua valorização profissional na carreira docente,
 - c) Detectar pontos fortes e pontos fracos no desempenho dos docentes e propor medidas de superação e melhoria;

- d) Fundamentar os processos de progressão na carreira docente do ensino Superior e distinguir o mérito em termos de desempenho docente;

Artigo 7.º

(Modelo de Avaliação)

1. Sem prejuízo do disposto no artigo 45.º do Decreto Presidencial n.º121/20 de 27 de Abril, caberá ao Gabinete de Garantia da Qualidade, em estreita articulação com os demais serviços da Universidade, criar as condições para a implementação da avaliação, a ser feita pelos estudantes.
2. Para o efeito do número anterior, sugere-se a criação de um mecanismo de avaliação no sistema de gestão académica onde os estudantes avaliam o docente antes da renovação de matrícula e/ou para ter acesso aos resultados da avaliação das unidades curriculares.
3. Caso o docente leccione mais de duas unidades curriculares a pontuação média será obtida através das avaliações das unidades curriculares feitas pelos estudantes.
4. Para docentes que leccionam em mais de uma unidade orgânica a avaliação será feita pela unidade orgânica onde é efectivo ou onde tenha maior carga horária.
5. A ausência da avaliação dos estudantes, implica a atribuição da pontuação máxima neste indicador de desempenho.

Artigo 8.º

(Fases da avaliação docente)

- 1 O procedimento de avaliação do desempenho docente observa as seguintes fases:
- a) Divulgação do Regulamento de Avaliação do desempenho docente;
 - b) Constituição da Comissão de avaliação docente (CAD), pelo gestor da unidade orgânica, após aprovação pelo Conselho científico;
 - c) Definição dos pesos ponderados para cada dimensão e para cada parâmetro da avaliação do desempenho docente;
 - d) Preenchimento pelo avaliado dos seus dados pessoais e inserção na grelha de avaliação, das infirmações relativas ao seu desempenho nas várias dimensões.
 - e) Determinação do desempenho, na base do somatório dos pontos obtidos em cada dimensão.

- f) Obtenção da classificação por dimensão, que resulta da multiplicação obtida pelo respectivo peso ponderado;
- g) Obtenção da classificação final de cada avaliado, traduzidas nas categorias referidas do nº3 do artigo 43º do Decreto Presidencial n.º121/20.
- h) Análise dos resultados do desempenho de cada docente pela comissão de avaliação docente; para posterior envio ao conselho científico da unidade orgânica
- i) Validação dos resultados da avaliação do desempenho dos docentes no conselho científico da unidade orgânica;
- j) Envio pelo gestor da unidade orgânica dos resultados da avaliação de desempenho dos docentes ao Magnífico Reitor, para devida homologação;
- k) Devolução dos resultados da avaliação de desempenho a cada docente e ao Vice-Reitor, para Pós-Graduação e Investigação.

CAPITULO II

DIMENSÕES, PARÂMETROS, CRITERIOS E SUPORTES DA AVALIAÇÃO

Artigo 9.º

(Dimensões e Parâmetros da Avaliação)

1. Nos termos do Decreto Presidencial n.º121/20 de 27 de Abril, a avaliação de desempenho incide sobre as seguintes dimensões:
 - a) Ensino;
 - b) Investigação;
 - c) Extensão;
 - d) Gestão
2. Para cada período de avaliação, o Senado define sob proposta do conselho científico o peso das dimensões contidas na tabela n.º1, dos parâmetros de avaliação.
 - a) Mínimo de 0,3 e máximo de 0,4 para a dimensão Ensino;
 - b) Mínimo de 0,3 e máximo de 0,4 para a dimensão Investigação científica;
 - c) Mínimo de 0,2 e máximo de 0,3 para a dimensão extensão;
 - d) Mínimo de 0,1 e máximo de 0,2 para a dimensão Gestão.
3. Os pesos ponderados para cada dimensão de avaliação são definidos tendo em conta o estado de desenvolvimento da instituição.

Artigo 10.º

(Parâmetros das Dimensões e Ciclos de Avaliação)

1. Os parâmetros das Dimensões e ciclos de avaliação são definidos pelo Decreto Presidencial n.º 121/20 de 27 de Abril, nos termos do artigo 18 a 35, onde estão previstos dezoito (18) parâmetros.
2. Cada parâmetro é circunscrito numa dimensão de avaliação.

Artigo 11.º

(Dimensão Ensino)

1. A dimensão Ensino inclui os seguintes parâmetros:

a) Materiais pedagógicos- consubstanciados na autoria ou co-autoria, em publicações didáticas, aplicativos informáticos e protótipos experimentais ou de âmbito pedagógico ou didático.

b) Orientação de estudantes (subdivididos em tipo de orientação e tipo de responsabilidade).

Pressupõem orientação e co-orientação de estudantes na elaboração de trabalhos de fim de cursos e /ou orientação de estágios curriculares.

c) Lecionação de unidades curriculares- incide sobre a constatação de unidades curriculares ministradas ou coordenadas e o resultado da avaliação do docente realizado pelos estudantes.

d) Infra-estruturas de apoio ao ensino- corresponde a criação ou o reforço de infra-estruturas de apoio didático, laboratorial de natureza experimental ou computacional de apoio ao ensino (programas e aplicações informáticas).

Artigo 12.º

(Dimensão Investigação Científica)

1. A dimensão investigação científica contempla os seguintes parâmetros:

a) Produção científica e tecnológica (subdividido em tipo de produção científica ou publicações, e tipos de produção tecnológicas ou actividades de inovação).

pressupõem autoria e co-autoria de publicações científicas e, livros, revistas, e actas de conferências com apresentação de resultados;

b) Projecto de Investigação Científica. Consubstanciado na participação ou coordenação de projecto de investigação científica e orientação de projecto de investigação;

c) Infra-estrutura de apoio a investigação. Corresponde a criação e reforço de infraestruturas de apoio laboratoriais de natureza experimental e/ou computacional de apoio a investigação científica.

d) Reconhecimento pela comunidade científica. Pressupõem a participação em actividades editoriais científicas, comissões de eventos científicos, avaliação de programas científicos, e/ou provas académicas.

Artigo 13.º

(Dimensão Extensão)

1. A dimensão Extensão contempla os seguintes parâmetros:
 - a) Produção normativa e curricular- corresponde à participação na elaboração de propostas de legislação e normas técnicas e de projectos curriculares de cursos de graduação e pós-graduação.
 - b) Prestação de serviços de consultoria, participação em actividades no âmbito institucional envolvendo empresas locais ou o sector público (Exemplo formação profissional, consultoria técnica, incubação de empresas de base tecnológicas, realização de cursos de extensão e formação continua, iniciativa de divulgação científica nos meios de comunicação social.
 - c) Interação com a comunidade- pressupõe realização de actividade de voluntariado, participação em actividades de interacção social e de desenvolvimento comunitário, ou em organizações de sociedade civil.
 - d) Mobilização de agentes e recurso comunitários, que pressupõe a realização de actividades dentro e fora da universidade.

Artigo 14.º

(Dimensão Gestão)

1. A dimensão Gestão, compõem os seguintes parâmetros:

- a) Cargos em órgãos da Universidade relativo ao exercício, cargo de gestão ou pertença a órgãos de gestão da Reitoria ou em alguma unidade orgânica;
- b) Cargo ao nível da unidade orgânica ou departamento de Ensino e investigação e outras áreas de gestão da universidade;
- c) Cargos tarefas temporárias sendo de participação de júri em provas académicas, coordenação de comissões técnicas, participação e gestão de projectos de ensino investigação e extensão e participação em actividade de intercâmbio académico;
- d) Exercício de cargo em órgãos externos ou comissões *ad-hoc* incluindo entre outras, nomeações de representação da Universidade Jean Piaget de Angola.

SECÇÃO I

CRITÉRIOS E SUPORTES DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOCENTE

Artigo 15.º

(Critérios de Avaliação da dimensão Ensino, Parâmetros matérias Pedagógicas)

- 1. Para a validação das evidências da dimensão ensino, parâmetros matérias pedagógicas, deve ser feito sob coordenação de características qualitativas a serem feitas pelos avaliadores, tais como a originalidade, profundidade, rigor científico e pedagógico, diversidade de conteúdos documentação, (no caso de software ou montagem de laboratório), relevâncias das publicações elaboradas.
- 2. A quantificação e contabilização dos indicadores (Ids) são feitos com base na tabela nº 2 do decreto presidencial 121/20.

Artigo 16.º

(Critérios de avaliação relativa ao parâmetro orientação ao estudante)

- 1. Para a validação de evidências na dimensão ensino, parâmetro orientação ao estudante, os avaliadores devem considerar critérios qualitativos, tais como seriedade, integridade académica originalidade do trabalho, profundidade da abordagem, rigor científico e pedagógico, publicações resultantes da cooperação com centros de investigação e empresas;
- 2. A quantificação e contabilização dos indicadores são feitos com base na tabela n.º3 e 4 do Decreto Presidencial 121/20 de 27 de Abril, para o tipo de orientação, e tipo de responsabilidades.

3. As orientações e coorientações não podem ser contabilizadas no parâmetro unidades curriculares.
4. As orientações e coorientação apenas podem ser contabilizadas e validadas no decorrer dos seguintes períodos máximos: um ano para licenciatura dois anos para mestrados e cinco anos para doutoramento.

Artigo 17.º

(Critérios de avaliação do Parâmetro lecionação/ministração de aulas de unidades Curriculares)

1. Para a validação de evidências na dimensão Ensino, Parâmetro de lecionação de unidades curriculares, os avaliadores devem considerar critérios qualitativos, tais como, ética, integridade científica, inovação pedagógica e curricular, diversidade, cooperação com instituições do Ensino Superior e a participação em iniciativa complementares de ensino e aprendizagem, desenvolvidas fora do horário lectivo como seminários, orientação tutorial e visitas de estudos.
2. A quantificação e a contabilização dos indicadores (IDs), são feitas, com base no exposto na tabela nº 5, (anexo) tabela nº6 e 7 do decreto presidencial 121/20, para o tipo de participação e avaliação feita pelos estudantes e o mapeamento quali-quantitativo do resultado da avaliação feita pelos estudantes.

Artigo 18.º

(Critérios de avaliação relativo ao parâmetro infra-estrutura de apoio ao Ensino)

1. A avaliação de desempenho da dimensão ensino, parâmetro infraestrutura de apoio a ensino corresponde a capacidade de proporção de novas iniciativas pedagógicas segundo critérios tais como; inovação, actualidade, profundidade, diversidade, sofisticação técnica contribuição para o aumento do conhecimento, cooperação com instituições de ensino superior, centros de investigação e empresas.
2. A componente quantitativa contempla o número total e o tipo de infraestruturas de apoio ao ensino ciranda pelo avaliado, de acordo com a pontuação fixada na tabela 7 anexa do decreto presidencial 121/20.

SUBSECÇÃO II

(Critérios de avaliação na dimensão Investigação Científica)

Artigo 19.º

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

1. A avaliação do desempenho na dimensão Investigação científica, parâmetro produção científica e tecnológica, é estabelecida tomando em conta a área disciplinar, com base em critérios tais como; actualidade, novidade, impacto, diversidade, originalidade, multidisciplinaridade, ética e integridade científica, contribuição para o avanço do estado do conhecimento.
2. A componente quantitativa contempla o número total e a natureza das publicações científicas do docente durante o período em avaliação, bem como o tipo de produção tecnológica e/ou inovação segundo a pontuação definida na tabela 8 em anexo no decreto presidencial nº 121/20.
3. Os tipos A e B descritos na tabela 8 em anexo do nº anterior está relacionado com a qualidade da publicação, sendo que o tipo A é de maior qualidade em relação ao tipo B
4. A comissão de avaliação docente (CAD), de cada unidade orgânica deve classificar as publicações de acordo ao tipo.

Artigo 20.º

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

1. A avaliação docente da dimensão investigação científica parâmetro projecto de investigação científica, realiza-se de acordo com os seguintes critérios; inovação, actualidade, diversidade, rigor científico, ético, contribuição para o conhecimento, cooperação com instituições de ensino superior, centros de investigação e empresas;
2. A classificação quantitativa é obtida através da soma do número total de participações em projectos de investigação científica pelo avaliado, como coordenador ou membro de equipa durante o período em avaliação de acordo com a pontuação fixada na tabela nº10 em anexo no decreto presidencial 121/20.

Artigo 21.º

(Critérios de Avaliação Relativos ao Parâmetro Infra-Estrutura de Investigação)

1. A avaliação do docente na dimensão investigação científica, parâmetro infra-estrutura de apoio à investigação científica, considera os seguintes critérios; inovação, actualidade, diversidade, sofisticação técnica, responsabilidade, contribuição para o aumento do conhecimento, e cooperação com instituições de ensino superior. Centros de investigação e empresas.
2. A classificação quantitativa é obtida a partir do número total de infraestruturas, de apoio à investigação científica criadas, geridas, reforçadas pelo avaliado de acordo com a pontuação fixada na tabela 11 em anexo.

Artigo 22.º

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

1. A avaliação do docente na dimensão investigação científica, parâmetros reconhecimento pela comunidade científica é estabelecida com base nos seguintes critérios; originalidade do trabalho, respeito pela ética científica, diversidade, contribuição para o avanço do conhecimento e o impacto da obra publicada.
2. A classificação quantitativa neste parâmetro consubstancia-se no tipo de reconhecimento pela comunidade científica, de acordo com o fixado na tabela 11 do número anterior.
3. A actividade editorial a que se refere a tabela 12 em anexo no decreto presidencial 121/20 refere-se a actividades tais como; editor chefe, editor associado, e revisor de artigos.

SUBSECÇÃO III

(CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO NA DIMENSÃO EXTENSÃO)

Artigo 23º

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

1. A avaliação da dimensão extensão, parâmetro produção normativa e curricular, considera inicialmente a área disciplinar e consubstancia-se nos seguintes critérios; inovação, actualidade, diversidade, responsabilidade, contribuição para o estado da arte, difusão e impacto profissional e social dos resultados;

2. Para a classificação quantitativa deste parâmetro são considerados o número total de contribuições do docente avaliado, durante o período em avaliação, de acordo com o fixado na tabela nº 13 em anexo.

Artigo 24.º

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

1. A avaliação da dimensão extensão parâmetro prestação de serviço e consultoria, desenvolve-se levando em consideração a área disciplinar e considerando os seguintes critérios; inovação, diversidade, responsabilidade, actualidade, ético âmbito territorial e outros.
2. Para a classificação quantitativa neste parâmetro, são considerados os tipos e o número de acções desenvolvidas pelo avaliado durante o período da avaliação de acordo com a pontuação fixada na tabela nº 14 em anexo.

Artigo 25.º

Critérios de avaliação relativo ao parâmetro interacção com a comunidade

1. A avaliação da dimensão extensão, parâmetro interacção com a comunidade, realiza-se com base na área disciplinar e considera os seguintes critérios; ética, relevância, pertinência, diversidade visibilidade. Âmbito territorial, impacto profissional e social.
2. Para a classificação quantitativa neste parâmetro, são considerados o número total de acções desenvolvidas pelo avaliado, de acordo com a pontuação fixada na tabela 15 em anexo no decreto presidencial 121/20.

Artigo 26.º

(Critérios de avaliação da dimensão extensão, parâmetro mobilização de agentes e recursos da comunidade para a realização de actividades práticas no interior ou exterior da Universidade)

1. A avaliação da dimensão extensão, parâmetro mobilização de agentes e recursos da comunidade para a realização de actividades praticas no interior ou exterior da universidade é estabelecida levando em consideração a área disciplinar baseado nos seguintes critérios; ética, relevância, pertinência, diversidade, liderança, âmbito territorial, difusão, impacto profissional e social.

2. Para a atribuição da classificação quantitativa neste parâmetro é considerado o tipo e o número de acções desenvolvidas pelo avaliado durante o período em avaliação de acordo com a pontuação fixada na tabela n.º16 em anexo.

SUBSECÇÃO IV (CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DA DIMENSÃO GESTÃO)

Artigo 27.º

(Critérios de Avaliação relativo ao Parâmetro cargos em órgãos de gestão)

1. A avaliação de desempenho na dimensão gestão universitária, parâmetro cargos de gestão na Universidade Jean Piaget de Angola, consubstancia-se inicialmente em área disciplinar com base em critérios como: liderança, responsabilidade, eficácia, ética, integridade, cumprimentos de prazos, dedicação, inovação e espírito de equipa.
2. Para a atribuição da classificação final neste parâmetro é considerado o número e tipo de cargo ocupado pelo avaliado na unidade orgânica durante o período de avaliação e do número de horas semanais de gestão, de acordo com a pontuação fixada na tabela n.º17, em anexo do Decreto Presidencial nº 121/20.
3. A presença em órgãos de natureza colegial referido na tabela 17 do número anterior, deve ser verificada pela comissão de avaliação docente e a pontuação apenas é atribuída no caso da presença mínima numa percentagem de 70% do total de sessões ou reuniões em que participou.

Artigo 28.º

(Critérios de Avaliação relativos ao Parâmetro cargo ao nível da Unidade Orgânica)

1. A avaliação de desempenho na dimensão gestão universitária, parâmetro primeiro cargo em órgão da unidade orgânica, é estabelecido levando em consideração inicialmente a área disciplinar, com base em critérios como; liderança, responsabilidade, eficácia, ética e integridade, cumprimento de prazos, dedicação, inovação e espírito de equipa.
2. Para a atribuição da classificação quantitativa neste parâmetro considera-se o número total de cargo exercido pelo avaliado, em órgãos da unidade orgânica durante o período em avaliação, coordenação de cursos, e de áreas científicas e o

número de horas semanais dedicado na gestão conforme a pontuação da tabela nº 18 em anexo do diploma que rege sobre esta matéria.

Artigo 29.º

(Critérios de Avaliação relativos ao Parâmetro Cargo e Tarefas Temporárias)

1. A avaliação de desempenho na dimensão gestão universitária, parâmetro cargos e tarefas temporárias, é estabelecido levando em consideração a área disciplinar, bem como os seguintes critérios; liderança, responsabilidade, eficácia, ética e integridade, cumprimento de prazos, dedicação, inovação e espírito de equipa.
2. Para a atribuição da classificação quantitativa considera-se o número total de cargo e tarefas temporárias exercido pelo avaliado, em órgãos da unidade orgânica durante o período em avaliação e levando em consideração o número de horas semanais dedicado na gestão conforme a pontuação fixada na tabela nº19, em anexo do diploma que rege sobre esta matéria.

Artigo 30.º

(Critérios de avaliação relativos ao parâmetro cargo em Órgãos externos ou comissões *Ad-Hoc*)

1. A avaliação de desempenho na dimensão gestão universitária, parâmetro cargo em órgãos externos ou comissões ad-hoc, é estabelecido levando em consideração a área disciplinar, e critérios como; relevância, responsabilidade, ética e integridade, pertinência, dedicação, envolvimento e liderança.
2. Para a atribuição da classificação quantitativa considera-se o ripo e número total de cargo e tarefas exercido pelo avaliado, desenvolvidas em órgãos externos ou comissões ad-hoc, conforme a pontuação fixada na tabela nº 20 em anexo do diploma que rege sobre esta matéria.

Artigo 31º

(Pesos ponderados de cada Parâmetro)

1. Os parâmetros de cada dimensão são valorizados em função de cada peso ponderado, cuja soma deve ser igual a um (1).
2. O valor mínimo para o peso ponderado de cada parâmetro não pode ser inferior a 0,15 e o valor máximo não pode exceder a 0,40.

3. O somatório da pontuação obtida nos indicadores em cada parâmetro é sujeito a multiplicação pelo respectivo peso ponderado.

CAPITULO III

INTERVENIENTES DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DOCENTE

Artigo 32.º

(Intervenientes na Avaliação Docente)

1. A comissão de avaliação docente (CAD) da unidade orgânica é a estrutura a quem cabe coordenar e supervisionar o processo da avaliação do desempenho do docente, no estrito cumprimento no presente Regulamento e demais legislações aplicáveis a este processo.
2. A comissão de avaliação docente é constituída por um mínimo de 5 cinco elementos e um máximo de 9 nove elementos nomeados pela gestão da unidade orgânica sob proposta do conselho científico.
3. A comissão de avaliação docente é presidida por um dos seus membros com a categoria mais elevada.
4. A comissão de avaliação docente, na sua composição deve integrar um professor com o grau de doutor, de reconhecido mérito de cada departamento/coordenações da unidade orgânica, nomeados pelos gestores após aprovação pelo conselho científico da unidade orgânica.
5. Caso não existam professores com o grau académico de doutor que perfaçam o mínimo na unidade orgânica deve ser requisitado a outra unidade orgânica.
6. A comissão de avaliação docente deve integrar pelo menos um membro de categoria superior à do docente a ser avaliado de categoria mais elevada.
7. Não existindo o disposto no número anterior o gestor da unidade orgânica deve convidar um professor com a categoria superior em outra unidade orgânica.
8. A comissão de avaliação docente (CAD), deve ter, pelo menos, dois membros suplentes que devem ser mobilizados na ausência dos membros efectivos.
9. O gestor da unidade orgânica pode convidar docentes de reconhecido mérito científico de outras unidades orgânicas ou, quando necessário, propor no gestor máximo da Instituição, o convite a docentes de outras instituições de Ensino Superior para intervirem como avaliadores.

Artigo 33.º
(Competências da comissão de avaliação Docente)

1. A comissão da avaliação docente tem as seguintes competências:
 - a) Preparar o processo de avaliação do desempenho docente e dirigi-lo na unidade orgânica,
 - b) Estabelecer o calendário e o cronograma das acções da avaliação a ser realizada;
 - c) Conhecer o processo de avaliação do desempenho dos docentes, supervisionando e acompanhar os trabalhos dos avaliadores nomeados
 - d) Designar os dois avaliadores de entre os painel de avaliadores nomeados, para cada docente avaliado,
 - e) Divulgar os pesos ponderados de cada dimensão da avaliação do desempenho
 - f) Recolher as informações enviadas pelos docentes e respectivos comprovativos (Evidencias)
 - g) Classificar as publicações de acordo com o artigo 22.º do referido diploma.
 - h) Analisar a classificação final dos avaliados, propostas pelos avaliadores antes de remeter ao conselho científico.
 - i) Remeter ao gestor da unidade orgânica para a validação, os resultados da avaliação do desempenho docente
 - j) Remeter aos avaliados o resultado da sua avaliação, depois da homologação pelo reitor da universidade Jean Piaget de angola
 - k) Esclarecer as dúvidas ao corpo docente resultante do regulamento da avaliação do desempenho docente
 - l) Apresentar um relatório no final do processo de avaliação do desempenho docente

Artigo 34º
(Direito dos docentes)

1. No âmbito do processo de avaliação do desempenho, os docentes dispõem dos seguintes direitos:
 - a) Uma avaliação justa e objectiva do seu desempenho, mediante o preenchimento da grelha de auto-avaliação e das evidências apresentadas,
 - b) Esclarecimento sobre o regulamento de avaliação do desempenho docente;
 - c) Serem informados do resultado da avaliação do seu desempenho docente;

- d) Reclamação, em caso da discordância da classificação final do seu desempenho;
- e) Impugnação graciosa e contenciosa, nos termos da lei.

Artigo 35º
(Deveres dos docentes)

1. No âmbito do processo de avaliação do desempenho, os docentes dispõem dos seguintes deveres:
 - a) Disponibilizar os elementos de informação que lhes sejam solicitados pela comissão de avaliação docente
 - b) Colaborar de forma responsável no processo de avaliação do desempenho docente.

Artigo 36º
(Avaliadores)

1. Os avaliadores nomeados pelo gestor da unidade orgânica sob proposta do conselho científico, têm legitimidade e competência para proceder aos autos da avaliação;
2. Os avaliadores reportam a sua actividade a comissão de avaliação docente (CAD);
3. Os avaliadores analisam a grelha de auto-avaliação e atribuem a classificação aos avaliados, de acordo com as evidências apresentadas;
4. Os avaliadores remetem a comissão de avaliação docente (CAD) os resultados da avaliação do desempenho docente;
5. Os avaliadores participam da reunião da Comissão de Avaliação docente (CAD), onde se analisa os resultados globais do desempenho dos docentes;
6. Os avaliadores devem agir com zelo e ética obrigando-se ao cumprimento do sigilo, da confidencialidade das informações e dos resultados da avaliação do desempenho dos docentes;
7. Os avaliadores são solidários quanto aos actos da avaliação e dos seus efeitos;
8. Os avaliadores são avaliados por uma comissão *ad-hoc*, nomeado pelo gestor da unidade orgânica sob proposta do conselho científico;
9. A comissão *ad-hoc* é constituída por um docente desta unidade orgânica, de categoria igual ou superior a dos avaliadores e por dois docentes de outra unidade orgânica;

10. Não havendo na unidade orgânica, docente com categoria igual ou superior a dos avaliados, é nomeado um avaliador proveniente de outra unidade orgânica após aprovação do conselho científico

Artigo 37º

(Competências do Reitor no processo de avaliação de Desempenho do Docente)

- 1 O Reitor é o responsável de todo o processo de avaliação do desempenho do docente nas instituições de Ensino Superior.
- 2 Ao Reitor da Universidade Jean Piaget de Angola, no âmbito do processo de avaliação do desempenho dos docentes compete-lhe o seguinte:
- a) Desencadear por despacho o processo de avaliação do desempenho docente
 - b) Aprovar a nomeação das Comissões de Avaliação do Desempenho Docente de cada unidade Orgânica;
 - c) Convidar docentes de outras instituições de Ensino Superior para integrar as comissões de avaliação docente sob proposta do gestor da unidade orgânica;
 - d) Homologação dos resultados da avaliação do desempenho docente depois da confirmação pelo conselho científico da unidade orgânica;
 - e) Remeter a CAD os resultados da avaliação do desempenho dos docentes para que esta informe os avaliados
 - f) Homologar as decisões sobre as reclamações apresentadas.

Artigo 38º

(Conselho Científico da Unidade Orgânica)

1. No processo de avaliação do desempenho docente ao conselho científico compete o seguinte:
- a) Aprovar a composição da comissão de avaliação do desempenho docente (CAD),
 - b) Aprovar os avaliadores que compõem o painel de avaliação;
 - c) Aprovar os pesos ponderados a atribuir as dimensões da avaliação dentro dos limites definidos no decreto presidencial 121/20;
 - d) Aprovar os resultados do processo da avaliação dos docentes antes da homologação pelo reitor;
 - e) Aprovar a proposta de alteração ou de revisão do presente Regulamento

Artigo 39º

(Competência do Gestor da Unidade Orgânica no Processo de Avaliação Docente)

1. Gestor da unidade orgânica é o responsável do processo de avaliação do desempenho docente na unidade orgânica, tendo as seguintes competências:
 - a) Constituir a Comissão de Avaliação do Desempenho docente (CAD);
 - b) Nomear os avaliadores depois da aprovação do Conselho Científico da Unidade Orgânica;
 - c) Convidar docentes de outras unidades orgânicas da mesma instituição para intervirem como avaliadores ouvindo o conselho científico;
 - d) Propor ao Reitor o convite de docentes de outra IES para intervirem como avaliadores ouvido o conselho científico da unidade orgânica,
 - e) Retificar ou corrigir os resultados da avaliação do desempenho depois da confirmação pelo conselho científico;
 - f) Enviar ao reitor os resultados da avaliação do desempenho docente da sua unidade orgânica para homologação.

Artigo 40.º

(Determinação e cálculo do desempenho do Docente)

1. O desempenho do docente num determinado parâmetro de uma dimensão é calculado com base no somatório da pontuação quantitativa dos indicadores, considerando o peso ponderado de cada um.
2. A classificação final (CF) é obtida a partir do somatório dos pontos nos vários parâmetros das dimensões consideradas na avaliação do desempenho, sob consideração ponderado de cada indicador de cada parâmetro.
3. A classificação final é expressa numa escala qualitativa de cinco níveis de acordo com a variação da pontuação como se pode observar abaixo.
 - a) Excelente $CF \geq 100$
 - b) Muito bom $80 \leq CF < 100$
 - c) Bom $50 \leq CF < 80$
 - d) Suficiente $30 \leq CF < 50$
 - e) Inadequado $CF < 30$
4. O nível excelente é alcançado quando determinado docente atinge a pontuação 100 não havendo limite Superior.

CAPITULO IV

PROCESSOS DE AVALIAÇÃO

Artigo 41.º

(Implicações da Avaliação)

1. A avaliação do desempenho do docente é obrigatoriamente considerada para efeitos de contratação por tempo indeterminado, renovação de contrato por termo certo, promoção na carreira e atribuição de prémio de desempenho.

Artigo 42.º

(Efeitos da avaliação)

1. O docente avaliado que obtenha uma classificação de fraco ou insuficiente, no inquérito de qualidade avaliação pelos estudantes referidos no nº 2 do artigo 20, tabela n.º 5 e 6 é alvo de um processo de averiguação;
2. O docente avaliado que obtenha a classificação final inadequado, deve apresentar uma justificação por escrito ao gestor da unidade orgânica;
3. Caso a justificação referente ao número anterior não seja aceite, ou não seja apresentada e após o processo de averiguação, podem ser aplicados sanções, aos termos dos instrumentos regulamentares da Instituição de demais legislação aplicáveis;
4. A obtenção de uma classificação final inadequada em dois ciclos de avaliação seguidos, implica a rescisão do contrato ou a cessão do vínculo com a instituição para docentes em regime de tempo determinado ou probatório.;
5. A obtenção de uma classificação final de inadequada em dois ciclos de avaliação seguidos para os professores catedráticos e associados, implica a despromoção para a categoria imediatamente inferior ficando impossibilitado de coordenar cursos e reger unidades curriculares, em cursos de graduação e pós-graduação, orientar dissertações e teses, presidir mesas de júri de defesas públicas de mestrado e doutoramento por um período de dois anos;
6. A retoma automática da sua categoria dependerá da classificação mínima de bom em uma outra avaliação de desempenho em outro ciclo de avaliação;
7. A obtenção de uma classificação de excelente, obtidos em dois períodos seguidos de avaliação, confere uma isenção e premiação de desempenho, possibilitando, assim, o concurso a categoria seguinte, desde que reúna os requisitos para a

progressão na carreira, definidos nos estatutos da carreira Docente do Ensino Superior.

8. No caso de necessitar da avaliação num terceiro adicional ao último ciclo a que foi avaliado, para o efeito de concurso a progressão na carreira, o docente ou o investigador pode solicitar a título excepcional uma avaliação do seu desempenho neste ano singular.

Artigo 43.º

(Avaliação de Desempenho dos Gestores das IES/Unidades Orgânicas)

1. Os docentes que exerçam exclusivamente cargos de gestão designadamente, Reitores, e Decanos, que se encontram na categoria de professores catedráticos, estão dispensados da avaliação do desempenho docente,
2. No entanto, os docentes mencionados no número anterior que, por força das funções que realizam não sejam avaliados, em algumas das dimensões, recebem a pontuação obtida no ciclo anterior da avaliação;
3. Considerando, o disposto no número 2 do artigo acima referenciado, caso não tenham sido avaliados no ciclo anterior, esses docentes recebem uma pontuação nessas dimensões, correspondente ao valor médio das pontuações obtidas por todos avaliados da sua unidade orgânica;
4. Os docentes que exerçam cargos de gestão e não são professores catedráticos, são avaliados por uma comissão *ad-hoc*, de três elementos, sendo: dois de outras Unidades Orgânicas, nomeados pelo Reitor.
5. A comissão referida no em caso de necessidades pode integrar docentes número anterior deve ter, pelo menos, um dos avaliadores com categoria igual ou superior a do gestor a ser avaliado.
6. A comissão *ad-hoc* referida no número anterior do presente artigo pode integrar docentes de outras Unidades Orgânicas, ou de outras instituições de Ensino Superior.

Artigo 44.º

(Tratamento excepcional)

1. A avaliação dos docentes que estejam ou tenham estado em licença sabática obedece os seguintes procedimentos;

- a) Aplicação do procedimento normal referente ao ano em que estiveram de serviço efectivo.
 - b) Aplicação do disposto do número 2 e 3 do artigo 50º do presente diploma que rege a Avaliação Docente no Ensino Superior.
2. Os docentes que tenham contraído uma doença prolongada, devidamente comprovada, estão isentos da avaliação de desempenho.
 3. Estão igualmente isentos da avaliação de desempenho, docentes em comissão de serviço fora da instituição de Ensino Superior.
 4. Os docentes com dispensa de serviço para formação, são avaliados apenas na dimensão investigação científica, sendo que, para as outras dimensões é aplicável o disposto no artigo 36 e n.º2 do artigo 50º do Decreto Presidencial n. 121/20 de 27 de Abril.
 5. Os docentes com apenas um ano de serviço, após o seu ingresso na carreira docente, são avaliados com referência deste ano.

Artigo 45.º

(Ética no processo de avaliação)

1. Os actos da avaliação do desempenho dos docentes pautam-se pelo cumprimento escrupuloso da ética académica, por parte de todos envolvidos.
2. As evidências do desempenho docente devem ser valorizadas como resultado do esforço, da originalidade da autoria e do cumprimento das normas da ética e da integridade académica.
3. Em caso de detenção de falsificação das evidências por parte do docente, (Copiado, plágio, ou viciado), o docente em alvo de um processo disciplinar ou criminal nos termos da lei.
4. A actuação do avaliador no processo de avaliação de o desempenho docente deve ser de acordo com o disposto no presente regulamento e nos termos da lei.

Artigo 46.º

(Gratificação)

1. Os membros da comissão de avaliação docente (CAD) e os avaliadores têm direito a gratificação, nos termos do diploma legal que versa sobre a avaliação do desempenho dos docentes no Ensino Superior.

2. A gratificação dos membros da Comissão de Avaliação Docente (CAD), e dos avaliadores, nas instituições de Ensino Superior Privada é definida pela Entidade Promotora.

Artigo 47.º

(Impugnação Graciosa)

1. Após a homologação do relatório do processo de avaliação do desempenho docente, em cada Unidade Orgânica, pelo Reitor, o docente avaliado pode impugnar, por via de uma reclamação ou recurso, o resultado da sua avaliação nos termos da lei.
2. A decisão da reclamação ou recurso deve ser devidamente fundamentada sob pena de ser considerada nula nos termos do Presente Regulamento e demais legislações aplicáveis.

CAPITULO V

Disposições finais

Artigo 48.º

(Revisão e alterações)

O Presente Regulamento só poderá ser alterado ou revisado, sob proposta das Unidades Orgânicas, ouvido o conselho científico e deliberadas pelo senado da Universidade Jean Piaget.

Artigo 49.º

(Dúvidas e omissões)

As dúvidas e omissões suscitadas da interpretação do presente Regulamento, são esclarecidas pelo Senado da Universidade Jean Piaget de Angola

Artigo 50.º

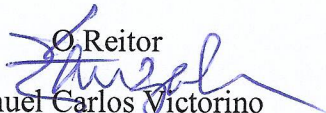
(Entrada em Vigor)

O Presente Regulamento entra imediatamente em vigor após a sua aprovação pelo senado da Universidade Jean Piaget de Angola



— Universidade —
Jean Piaget
ANGOLA

Mulenvos, 27 de Fevereiro de 2026

O Reitor

Samuel Carlos Victorino
Professor Catedrático