

Regulamento de avaliação de desempenho dos docentes do Instituto de Ciências Biomédicas de Abel Salazar (ICBAS) da Universidade do Porto (U.Porto)

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação e objetivo

- 1 — O presente regulamento é aplicável a todos os docentes contratados do ICBAS.
- 2 — A avaliação de desempenho tem como objetivo contribuir para a melhoria do desempenho dos docentes. Permite ainda o reconhecimento do mérito desse mesmo desempenho.

Artigo 2.º

Princípios gerais

A avaliação de desempenho constante do presente regulamento subordina-se aos princípios constantes do artigo 74.º -A do Estatuto da Carreira Docente Universitária (ECDU) e do Regulamento de avaliação de desempenho dos docentes da U.Porto (RADDUP).

Artigo 3.º

Regime aplicável

O presente regime de avaliação é regulamentado no âmbito do ICBAS pelo Conselho Científico.

CAPÍTULO II

Da estrutura

Artigo 4.º

Periodicidade

- 1 — A avaliação dos docentes é feita através de uma avaliação curricular relativa ao desempenho no ano civil transato, decorrendo as duas primeiras etapas do respetivo processo, como definidas no artigo 20.º, nos meses de janeiro a fevereiro do ano seguinte ao período em avaliação. Caso haja reclamação da avaliação proposta pelo avaliador, a conclusão do processo poderá terminar em março, segundo os prazos de reclamação definidos neste regulamento.
- 2 — Para as atividades indexadas ao ano letivo será considerado o desempenho no ano letivo que termina no ano civil sob avaliação.
- 3 — A primeira avaliação a realizar no ICBAS será em 2014 e dirá respeito ao ano de 2013. A avaliação de anos anteriores é regida por regras próprias, constantes neste regulamento.
- 4 — A avaliação curricular é feita de acordo com as regras constantes no capítulo III do RADDUP e no presente regulamento.

Artigo 5.º

Regime excecional de avaliação

- 1 — Nos casos em que não seja realizada a avaliação curricular prevista no artigo anterior, independentemente do motivo, e desde que o avaliado tenha estado a desempenhar funções como docente do ensino superior por um período superior a 6 meses, o avaliado pode reque-

rer avaliação por ponderação curricular sumária, a realizar por avaliador designado para o efeito pelo diretor do ICBAS, nos termos do disposto no artigo seguinte.

2 — A ausência de avaliação por um ou mais anos consecutivos, motivada por exercício de funções diferentes das de docente do ensino superior, será suprida com uma avaliação de suficiente para todos os anos com avaliação em falta.

3 — A ausência de avaliação por um ou mais anos consecutivos, motivada por uma situação de equiparação a bolsheiro de longa duração, será suprida por ponderação curricular sumária relativamente a todos os anos com avaliação em falta.

4 — A ausência de avaliação por um ou mais anos consecutivos, motivada por doença prolongada ou por situações de doença que levem a baixas médicas alternadas no tempo (que, por si só, ou quando combinadas com outra situação com o devido enquadramento legal, impeçam a função como docente por um período superior a 6 meses no ano em avaliação), será suprida com uma avaliação de suficiente para todos os anos com avaliação em falta.

5 — A ausência de avaliação por motivo de licença de maternidade, com base no nascimento de gémeos, por um período igual a 6 meses, será também suprida por ponderação curricular sumária relativamente à avaliação em falta.

6 — A avaliação dos docentes a desempenhar, em tempo integral, funções de gestão universitária na reitoria, será de relevante, competindo ao reitor da U.Porto manter essa avaliação ou atribuir uma avaliação de excelente ou suficiente, em função do seu desempenho nas funções para que foram nomeados.

Artigo 6.º

Ponderação curricular sumária

1 — A avaliação por ponderação curricular sumária traduz-se na avaliação do currículo (só o referente ao período em análise) de acordo com as vertentes e os respetivos pesos (ponderações) fixados no regulamento de avaliação do ICBAS (Capítulo III), sem a componente qualitativa da avaliação.

2 — Os critérios a atender na ponderação sumária em cada vertente são os mesmos a aplicar na avaliação não sumária, não havendo porém lugar ao uso da pontuação estipulada para tal. Porém, o avaliador deverá orientar a sua avaliação tendo em conta a natureza dos itens usados para a avaliação não sumária, bem como o esforço necessário a atingir as metas e tetos.

3 — O avaliador é nomeado pelo diretor do ICBAS, de acordo com as regras definidas no artigo 14.º do RADDUP.

4 — A ponderação curricular sumária é expressa do seguinte modo:

a) o avaliador atribuirá ao desempenho do avaliado em cada vertente uma pontuação de -1, 1, 2 ou 3;

b) os valores obtidos aplicam-se na fórmula final de avaliação, tal como definida neste regulamento para a avaliação não sumária;

c) a avaliação final é arredondada à unidade e expressa nas menções qualitativas previstas no artigo 9.º, ponto 5, do RADDUP.

CAPÍTULO III
Da avaliação
Artigo 7.º
Vertentes da avaliação

1 — A avaliação dos docentes tem por base as funções gerais dos docentes, conforme previstas no artigo 4.º do ECDU, e incide sobre as seguintes vertentes:

- a) Investigação — Atividades de investigação científica (*inc.* orientação de projetos de estudantes pós-graduados) de criação cultural ou de desenvolvimento tecnológico;
- b) Ensino — Serviço docente e acompanhamento e orientação dos estudantes (pré-graduados);
- c) Transferência de conhecimento — Tarefas de extensão universitária, de divulgação científica e de valorização económica e social do conhecimento;
- d) Gestão universitária — Gestão das instituições universitárias e outras tarefas distribuídas ou autorizadas pelos órgãos de gestão competentes e que se incluam no âmbito da atividade de docente universitário.

Artigo 8.º
Ponderação das vertentes e pontuação e valoração dos critérios

1 — Para a avaliação quantitativa de cada uma das vertentes são tidos em consideração itens, agrupados em critérios.

3 — A descrição e a pontuação de cada critério estão explicitados em tabelas de pontos, (Anexo 1 - Tabelas 1 a 4).

4 — Para cada critério é definida uma meta (Anexo 1 - Tabelas 1 a 4), isto é, o número de pontos a que corresponde a valoração 100. Neste regulamento define-se uma função de mapeamento de pontuações em valorações em que $f(x)=x$, fazendo assim corresponder a cada 1 ponto uma valoração de 1.

5 — A valoração de cada critério está limitada por um valor máximo, o teto do critério (Anexo 1 - Tabelas 1 a 4), que limita o efeito de transferência de desempenhos entre critérios e vertentes.

6 — As avaliações dos vários critérios, de uma mesma vertente, são agregadas através de uma soma ponderada, originando uma avaliação quantitativa da vertente. As ponderações a dar a cada critério são as indicadas nas Tabelas 1 a 4 do Anexo 1.

7 — Os pontos atribuídos aos cargos de gestão que são desempenhados a tempo inteiro no ICBAS, como o de diretor, correspondem a uma avaliação base de relevante. Esta avaliação poderá ser alterada para suficiente ou excelente, por efeito da avaliação qualitativa e ainda da eventual multiplicação posterior por um fator de bonificação fixo, de dois (2,0), aplicado caso haja avaliação qualitativa igual ou superior a distinto (segundo o definido no Ponto 9).

8 — Cada vertente é alvo de uma avaliação qualitativa. Esta é expressa num valor contido no intervalo de 0,75 a 1,25, seguindo patamares fixados no Ponto 9, sendo que o valor de 1 cor-

responde a um desempenho qualitativo neutro face ao quantitativo, valores superiores a 1 representam uma majoração da avaliação quantitativa pela avaliação qualitativa e valores inferiores a 1 representam uma atenuação da avaliação quantitativa pela avaliação qualitativa.

9 — A pontuação qualitativa a atribuir a cada vertente segue uma categorização indicativa de qualidade de desempenho, à qual se associam valores fixos, conforme o seguinte quadro:

Categorização	Pontuação
Excepcional	1,250
Distinto	1,125
Adequado	1
Sofrível	0,875
Mau	0,750

10 — Cada majoração ou atenuação de pontuação, numa dada vertente, deverá ser justificada pelo avaliador com argumentos substantivos que permitam compreender o julgamento feito, tendo por base os critérios da componente qualitativa de avaliação (Artigo 9.º). A categorização de adequado não carece de qualquer justificação.

11 — A avaliação final de cada vertente é obtida pelo produto da avaliação quantitativa pela avaliação qualitativa.

Artigo 9.º

Critérios da componente qualitativa de avaliação

1 — Tendo em conta as vertentes e seus itens de avaliação, são fixados os seguintes critérios, que integram a componente qualitativa de avaliação, sem prejuízo de outros itens adicionais que, num determinado contexto, possam ser considerados manifestamente relevantes.

2 — Critérios orientadores a considerar em todas as vertentes.

2.1 — Para a avaliação qualitativa, além dos critérios específicos de cada vertente, abaixo descritos, devem ser atendidos os seguintes critérios genéricos:

- a) Assiduidade ao serviço e aos locais onde as ações de serviço decorram;
- b) Pontualidade (aulas, reuniões, eventos oficiais, outros eventos pré-agendados);
- c) Capacidade de adaptação e de melhoria contínua;
- d) Nível de iniciativa e de autonomia profissional;
- e) Capacidade de usar e preservar os recursos disponíveis e otimizar procedimentos;
- f) Disponibilidade, responsabilidade e compromisso com o serviço e a instituição;
- g) Relacionamento interpessoal (conforme descrito no Anexo 2);
- h) Trabalho de equipa e cooperação (conforme descrito no Anexo 2).

3 — Critérios orientadores a considerar na vertente de investigação.

3.1 — Autoria de publicações científicas. A pontuação da avaliação qualitativa deverá ter em conta aspetos que sejam habitualmente considerados pela comunidade científica internacional como indicadores de qualidade, ou da sua falta, nomeadamente:

- a) posicionamento relativo das revistas onde se publicou, segundo indexadores internacionais idóneos (e.g., ISI Web of Knowledge JCR, SCImago Journal & Country Rank) e tendo em conta a respetiva área específica de indexação;
- b) menções especiais favoráveis (ou desfavoráveis) feitas por corpos editoriais de revistas ou de sistemas de avaliação pós-publicação (e.g., Faculty of 1000 - F1000);
- c) ausência de publicações, a penalizar, sobretudo se suceder de modo reiterado.

Além dos citados aspetos de qualidade científica, a quantidade total da produção, se acima dos tetos definidos, poderá também ser tida em consideração para efeitos de valorização positiva.

3.2 — Orientação de trabalhos de investigação. A pontuação da avaliação qualitativa poderá ser valorizada se houver envolvimento de entidades externas à U.Porto, num contexto nacional e sobretudo internacional, especialmente por orientação de estudantes:

- a) inscritos em outras universidades ou sob regime de grau em cotutela;
- b) estrangeiros que, não residindo no país, procuram a U.Porto para se diferenciar (ao nível de mestrado, doutoramento ou pós-doutoramento).

4 — Critérios orientadores a considerar na vertente de ensino.

4.1 — Diversidade de lecionação. A pontuação da avaliação qualitativa poderá ser valorizada se houver lecionação de unidades curriculares de áreas científicas diversas. Para um docente em tempo integral, a eventual valorização só pode ser aplicada nos casos em que aquele cumpra o mínimo de 6 horas/semana/ano, como definido no ECDU, para as quais são contabilizadas todas as horas letivas em unidades curriculares que tenham sido objeto de creditação.

4.2 — Inovação pedagógica e curricular. No âmbito da inovação pedagógica deve considerar-se a autoria/renovação de abordagens pedagógicas, em particular as que estimulem a autoaprendizagem e o desenvolvimento de competências. No âmbito curricular, deve valorizar-se:

- a) a implementação de novas unidades curriculares;
- b) a lecionação pela primeira vez de unidades curriculares existentes;
- c) a atualização de conteúdos (incluso bibliográficos) e sua boa consonância com os objetivos do ciclo de estudos em que se inserem.

4.4 — Acompanhamento “extra-aula”. Disponibilidade para atendimento e/ou implementação de sistemas para acompanhamento de estudantes. Pode valorar-se a elaboração e disponibilização de conteúdos (se considerados pertinentes e de qualidade inequívoca) orientadores de estudo ou que colmatem lacunas bibliográficas.

5 — Critérios orientadores a considerar na vertente de gestão.

5.1 — Deverão ser utilizados os seguintes critérios de avaliação:

- a) cumprimento das obrigações inerentes ao(s) cargo(s);
- b) eficácia da ação;
- c) cumprimento de prazos, atempada e claramente estabelecidos pela entidade competente;
- d) exercício do(s) cargo(s) com sensatez e moderação.

6 — Critérios orientadores a considerar na vertente de transferência.

6.1 — Deverão ser usados os seguintes critérios: magnitude da difusão e do impacto profissional, económico, social ou cultural da atividade ou do reconhecimento em causa.

Artigo 10.º **Resultados**

1 — A validação dos resultados obtidos decorre da verificação do cumprimento dos métodos e critérios de avaliação estabelecidos, conforme definidos neste regulamento.

2 — Na determinação da avaliação quantitativa global, obtida por agregação das avaliações finais obtidas em cada vertente, serão usadas, pelo avaliador, para cada docente, ponderações para as vertentes (PPV) que, somando 100 % e dentro dos limites definidos neste regulamento, maximizam a avaliação quantitativa global do docente.

3 — Sem prejuízo dos pontos seguintes, os limites referidos no ponto anterior são:

- a) Mínimo de 20 % e máximo de 60 % para a vertente de investigação;
- b) Mínimo de 20 % e máximo de 60 % para a vertente de ensino;
- c) Mínimo de 0 % e máximo de 30 % para a vertente de transferência de conhecimento;
- d) Mínimo de 0 % e máximo de 30 % para a vertente de gestão académica.

4 — Para apuramento da avaliação quantitativa global (AQG) é utilizada a seguinte fórmula:

$$\text{AQG} = (\text{PV Investigação} \times \text{PPV} \times \text{QUAL}) + (\text{PV Ensino} \times \text{PPV} \times \text{QUAL}) + (\text{PV Transferência de conhecimento} \times \text{PPV} \times \text{QUAL}) + (\text{PV Gestão} \times \text{PPV} \times \text{QUAL}) + \text{CMAT/G}$$

em que:

PV = Pontos da vertente = $\sum_{C=1}^n$ Pontos no critério_C × Ponderação do critério_C; QUAL = Pontuação qualitativa atribuída à vertente; PPV = valor em % escolhido para maximização de AQG; CMAT/G = 5 pontos por meta atingida nas vertentes de transferência de conhecimento e/ou de gestão, sempre que a maximização de AQG obrigue a que o PPV para tais vertentes seja = 0.

O fator CMAT/G introduz uma compensação por metas atingidas, mas que, na prática, possam ser perdidas (em termos de pontos) pelo efeito da fórmula inerente à maximização de AQG.

5 — São exceções ao ponto anterior:

5.1 — Os docentes a tempo parcial, que são sujeitos aos seguintes limites de ponderação:

- a) Mínimo de 10 % e máximo de 30 % para a vertente de investigação;
- b) Mínimo de 50 % e máximo de 90 % para a vertente de ensino;
- c) Mínimo de 0 % e máximo de 30 % para a vertente de transferência de conhecimento;
- d) Mínimo de 0 % e máximo de 30 % para a vertente de gestão académica.

5.2 — Os docentes em licença sabática e os docentes com eventual dispensa de serviço docente para preparação de doutoramento, que são sujeitos aos seguintes limites de ponderação:

- a) Mínimo de 20 % e máximo de 80 % para a vertente de investigação;
- b) Mínimo de 0 % e máximo de 60 % para a vertente de ensino;
- c) Mínimo de 0 % e máximo de 40 % para a vertente de transferência de conhecimento;
- d) Mínimo de 0 % e máximo de 30 % para a vertente de gestão académica.

6 — A avaliação quantitativa global é expressa por um número inteiro, igual ou superior a zero, criando-se os seguintes patamares de correspondência entre a avaliação quantitativa global e as classificações finais:

- a) Igual ou superior a $350 \times \% \text{ ETI}$ de contrato, correspondendo a 3 pontos;
- b) Entre 150 e $349 \times \% \text{ ETI}$ de contrato, correspondendo a 2 pontos;
- c) Entre 90 e $149 \times \% \text{ ETI}$ de contrato, correspondendo a 1 ponto;
- d) Entre 0 e $89 \times \% \text{ ETI}$ de contrato, correspondendo a 1 ponto negativo.

7 — A avaliação final é expressa em menções qualitativas, em função das classificações finais obtidas, nos seguintes termos:

- a) Excelente, correspondendo a uma classificação final de 3 pontos;
- b) Relevante, correspondendo a uma classificação final de 2 pontos;
- c) Suficiente, correspondendo a uma classificação final de 1 ponto;
- d) Inadequado, correspondendo a uma classificação final de 1 ponto negativo.

Artigo 11.º **Efeitos da avaliação**

1 — Segundo os níveis de exigência e de qualidade que os Órgãos de Gestão pretenda estabelecer no ICBAS, a avaliação dos docentes é obrigatoriamente considerada para efeitos de:

- a) Contratação por tempo indeterminado dos professores auxiliares;

- b) Renovação dos contratos a termo certo para docentes não integrados em carreiras;
- c) Alteração do posicionamento remuneratório;
- d) Atribuição de prémios de desempenho.

2 — Em caso de avaliação negativa durante o período de seis anos é aplicável o regime geral fixado na lei para o efeito.

Artigo 12.º

Alteração do posicionamento remuneratório e prémios de desempenho

1 — Quando o docente não se encontre posicionado na última posição remuneratória da sua categoria, é obrigatoriamente alterado o seu posicionamento remuneratório, para posição imediatamente superior àquela em que se encontra, sempre que na avaliação de desempenho obtenha um total acumulado de 10 pontos na posição remuneratória em que se encontra.

2 — Sem prejuízo do disposto no ponto anterior, por opção gestionária do diretor do ICBAS, tendo em consideração a verba inscrita para o efeito no orçamento do ICBAS para o ano seguinte àquela a que diz respeito a avaliação e ainda o carácter diferenciado dos desempenhos, podem ser atribuídos prémios de desempenho, no valor equivalente à sua remuneração base mensal, aos docentes avaliados com a classificação de excelente ou de relevante, num máximo de 20 % dos docentes do ICBAS.

3 — Anualmente, em janeiro, o diretor do ICBAS decide e anuncia se irá aplicar o constante no ponto anterior, definindo ainda:

- a) qual a % fixada para o ano de avaliação em causa;
- b) qual o universo de avaliados abrangidos (docentes em tempo integral e/ou docentes a tempo parcial, eventualmente indicando quotas a aplicar a cada contingente).

4 — Aplicado o constante nos dois pontos imediatamente anteriores, para atribuição de prémio de desempenho a avaliação de excelente prevalece sobre a de relevante. Para desempate entre avaliações finais iguais, devem ser subsidiariamente aplicados os seguintes critérios:

- a) maior pontuação obtida na avaliação quantitativa global;
- b) maior categoria profissional;
- c) maior tempo de serviço no ICBAS.

5 — Os docentes que num dado ano sejam alvo de alteração de posicionamento remuneratório não poderão nesse ano receber prémio de desempenho.

6 — A alteração do posicionamento remuneratório reporta-se a 1 de janeiro do ano seguinte àquela cuja avaliação de desempenho determinou essa alteração remuneratória.

7 — As alterações de posicionamento remuneratório decorrentes da obtenção do título de agregado ou da mudança de categoria em virtude de concurso não reduzem o número de pontos disponíveis para progressão remuneratória.

CAPÍTULO IV
Intervenientes no processo de avaliação
Artigo 13.º
Intervenientes

1 — Intervêm no processo de avaliação de desempenho no âmbito do ICBAS:

- a) O avaliado;
- b) O avaliador;
- c) O conselho científico;
- d) O conselho pedagógico;
- e) A comissão paritária;
- f) O diretor;
- g) O conselho coordenador de avaliação da U.Porto;
- h) O reitor.

2 — A ausência ou o impedimento de um avaliador não constitui fundamento para a falta de avaliação, tipificando-se duas situações:

- a) Ausência ou o impedimento durante o período temporal em que decorre o processo de avaliação, implicando a substituição atempada do avaliador, nos termos deste regulamento, de modo a garantir a concretização do processo;
- b) Ausência ou o impedimento durante o ano alvo de desempenho, se superior a quatro meses, implicando a substituição atempada do avaliador, nos termos deste regulamento, de modo a garantir um acompanhamento funcional significativo da atividade do avaliado.

Artigo 14.º
Avaliado

1 — O docente tem direito à avaliação do seu desempenho, que é considerada para o seu desenvolvimento profissional.

2 — O docente tem direito a que lhe sejam garantidos os meios e condições necessárias ao seu desempenho, ainda que tenha de ser considerado o caráter limitado dos recursos humanos e materiais geridos pelo ICBAS.

Artigo 15.º
Avaliadores

1 — Os avaliadores serão sempre superiores funcionais dos avaliados e de categoria pelo menos igual à destes. A avaliação do diretor do ICBAS segue um regime de especial exceção.

2 — Compete ao diretor do ICBAS, ouvidos os conselhos científico e pedagógico, nomear os avaliadores, no mês de novembro do ano que precede o ano durante o qual decorrerá o desempenho a avaliar.

3 — A nomeação pelo diretor do ICBAS segue os seguintes termos, para docentes integrados em departamentos do ICBAS:

- a) Faz-se tendo em conta as estruturas departamental e subdepartamental do ICBAS, exceto para os docentes que, não estando inseridos naquelas estruturas, se encontram ao abrigo da aplicação do protocolo com o Centro Hospitalar do Porto (CHP) ou de protocolos adicionais com outras instituições hospitalares.
- b) Cabe ao diretor do ICBAS avaliar os diretores de departamento, desde que o avaliador tenha categoria igual ou superior à do avaliado.
- c) Cabe ao diretor de departamento ser o avaliador dos diretores de subunidades departamentais, quando estas estão consagradas em regulamento do departamento, desde que o avaliador tenha categoria igual ou superior à do avaliado.
- d) Cabe aos diretores de subunidades, se existentes, avaliar os docentes adstritos a essas subunidades, desde que o avaliador tenha categoria igual ou superior à do avaliado. Se não existirem subunidades, um docente num departamento pode ser avaliado pelo diretor do departamento ou por outro docente do departamento.
- e) No caso de não haver no departamento um superior funcional de categoria igual ou superior ao avaliado, a avaliação deve ser feita por um avaliador que seja de categoria igual ou superior, que tenha maior tempo de serviço na categoria e que esteja pelo menos ao mesmo nível funcional do avaliado. Neste caso, deverá ser avaliador um docente de outro departamento de uma área científica afim.
- f) Um docente não pode ser avaliador do seu próprio avaliado. Salvo em situações decorrentes de alterações de hierarquia funcional ou académica, não deve haver lugar ao longo do tempo a trocas de papéis entre um avaliador e um avaliado.

4 — Para docentes não integrados em departamentos do ICBAS e que cujos contratos como docentes estejam abrangidos por protocolos estabelecidos entre o ICBAS e o CHP, ou entre o ICBAS e outras instituições hospitalares, a nomeação do avaliador pelo diretor do ICBAS segue os seguintes termos:

- a) Terá em conta a estrutura de gestão e de ensino subjacente ao protocolo;
- b) Sem prejuízo do constante dos pontos 1 e 2 deste Artigo, o diretor do ICBAS discute previamente em sede de comissão mista ICBAS–CHP a proposta de avaliadores e seus avaliados;
- c) Em acréscimo ao ponto 1, os avaliadores deverão ainda ser sempre, no âmbito clínico, superiores funcionais dos avaliados e de categoria pelo menos igual à destes;
- d) Os avaliadores são indicados de entre os membros da comissão científica e/ou pedagógica do CHP, respeitando as diversas áreas clínicas;
- e) Em casos pontuais, o diretor do ICBAS poderá assumir a avaliação ou nomear, em sua substituição, um membro da comissão mista ICBAS–CHP, com vínculo ao ICBAS.

5 — Compete ao avaliador a aceitação de cada elemento curricular, com base na sua relevância para o efeito da avaliação de desempenho, proceder à avaliação qualitativa de cada vertente, quando aplicável, e ainda garantir que há maximização no cálculo do valor de AQQ. O ava-

liador poderá solicitar esclarecimentos sobre elementos curriculares entregues, ou pedir elementos curriculares complementares ou adicionais. Compete ainda ao avaliador zelar pelo normal desenrolar do processo e reportar ao diretor do ICBAS eventuais irregularidades.

6 — O avaliado, no prazo de três dias após tomar conhecimento do avaliador, pode desencadear um processo de recusa do avaliador, junto do diretor do ICBAS, desde que baseado nos impedimentos previstos no Código de Procedimento Administrativo e que, sendo aceite, conduzirá à nomeação de outro avaliador.

7 — Compete ao conselho de representantes a avaliação qualitativa da vertente de gestão do diretor do ICBAS, com base no grau de cumprimento dos objetivos fixados no plano de atividades e que são contratualizados em cada ano com a reitoria da U.Porto. Para avaliação de eventual desempenho em outras vertentes, cabe ao conselho de representantes, ouvidos os conselhos científico e pedagógico, nomear um avaliador, com categoria igual ou superior numa área científica igual ou afim e, obrigatoriamente, com maior número de anos de serviço na categoria; exceto no caso em que o diretor seja o professor catedrático mais antigo do ICBAS. Neste caso extremo, deverá ser nomeado o catedrático do ICBAS que se siga em antiguidade.

Artigo 16.º **Comissão paritária do ICBAS**

1 — Junto do diretor do ICBAS funciona uma comissão paritária, com competência consultiva para a harmonização das avaliações dos docentes do ICBAS, apreciando as propostas de avaliação antes da homologação, e para as reclamações dos despachos de homologação.

2 — A comissão paritária é composta por quatro vogais, sendo um eleito pelos docentes do conselho pedagógico, de entre os seus membros, um eleito pelo conselho científico, de entre os seus membros e dois eleitos diretamente pelos docentes. Os elementos eleitos pelos docentes serão professores catedráticos em tempo integral. Os restantes elementos, eleitos pelos conselhos, poderão ser de qualquer categoria desde que em tempo integral e com contrato a termo indeterminado ou com regime de *tenure*.

3 — As eleições referentes ao ponto anterior deverão ser feitas e concluídas no segundo semestre do ano que preceda a avaliação a realizar em dois anos civis imediatamente seguintes. A duração dos mandatos dos eleitos é de dois anos civis. O diretor do ICBAS não é elegível. Respeitando o definido no ponto anterior, não há lugar a apresentação prévia de listas de candidatura, sendo a votação sempre no sentido nominal considerando o universo dos elegíveis. Independentemente da sua categoria e vínculo contratual, todos os docentes passíveis de serem avaliados são igualmente votantes.

4 — O diretor do ICBAS dá início ao processo definindo os prazos e desencadeando os procedimentos tendentes à constituição da comissão paritária, designadamente convocando o ato eleitoral dos dois membros diretamente eleitos pelos docentes, bem como do elemento eleito pelo conselho científico, e diligenciando junto do presidente do conselho pedagógico no sentido deste órgão proceder à eleição do respetivo vogal que o representa na comissão.

5 — O ato eleitoral para eleição dos dois membros diretamente eleitos pelos docentes precede (até à sua homologação) o ato a realizar no âmbito dos conselhos e é organizado e supervisionado por uma comissão eleitoral, a nomear pelo diretor do ICBAS. Esta comissão elabora as listagens dos docentes elegíveis, divulgando-as atempada e publicamente para permitir a consulta pelos docentes do ICBAS. Os elementos eleitos por todos os docentes não são elegíveis

para representar o conselho científico e o conselho pedagógico. Os resultados dos vários atos eleitorais são homologados pelo diretor do ICBAS, que dará posse à comissão.

6 — A comissão paritária tem um observador com função consultiva. Este deverá ser um docente, cooptado pelos elementos da comissão paritária de entre o universo de professores catedráticos convidados do ICBAS, em tempo parcial, com funções no ensino clínico de Medicina. Precedendo a cooptação, deve ser ouvida a comissão mista ICBAS–CHP. A cooptação é homologada pelo diretor do ICBAS.

Artigo 17.º **Diretor**

Compete ao Diretor do ICBAS:

- a) Promover a elaboração ou revisão do regulamento de avaliação de desempenho dos docentes do ICBAS, e propô-lo à homologação do Reitor;
- b) Desencadear o processo de avaliação, acompanhar o seu decurso e desempenhar as funções que lhe são atribuídas no RADUP e no regulamento do ICBAS para a avaliação de desempenho dos docentes;
- c) Nomear os avaliadores nos termos referidos nos termos do artigo 14.º do RADUP e nos termos do artigo 15.º do presente regulamento;
- d) Integrar o conselho coordenador de avaliação da U.Porto, podendo designar um representante;
- e) Proceder à harmonização das avaliações, ouvida a comissão paritária do ICBAS, comunicando os respetivos resultados aos avaliados, aos avaliadores e ao reitor;
- f) Elaborar ou providenciar a elaboração de um relatório síntese do processo e dos resultados da avaliação, nomeadamente no que diz respeito à concretização dos objetivos e metas do ICBAS, o qual deverá ser analisado pelo conselho científico e conselho pedagógico nas respetivas áreas de competência e tido em conta na fixação de objetivos e metas para os anos sucessivos e na criação de condições para a melhoria de desempenho dos docentes.

Artigo 18.º **Conselho coordenador de avaliação da U.Porto**

1 — Na U.Porto funciona um conselho coordenador de avaliação, que intervém no processo de avaliação de desempenho no âmbito do ICBAS segundo o constante no artigo 17.º do RADUP.

Artigo 19.º **Reitor**

1 — O reitor da U.Porto intervém no processo de avaliação de desempenho no âmbito do ICBAS segundo o constante no artigo 18.º do RADUP.

CAPÍTULO V **Do processo** **Artigo 20.º**

Fases

1 — O processo de avaliação dos docentes compreende as seguintes fases:

- a) Autoavaliação;
- b) Avaliação;
- c) Harmonização;
- d) Homologação.

Artigo 21.º **Início do processo**

Cabe ao diretor do ICBAS desencadear o processo de avaliação, no primeiro dia útil de janeiro, do ano seguinte ao que respeita a avaliação, despoletando o processo de autoavaliação.

Artigo 22.º **Autoavaliação**

1 — Segundo o definido no RADUP, a autoavaliação consiste em disponibilizar ao avaliador toda a informação que o avaliado considere relevante para o processo de avaliação.

2 — A autoavaliação é um direito do avaliado mas o não fornecimento de informação de base, ou de esclarecimentos solicitados pelo avaliador, relativamente a algum parâmetro de avaliação, conduzirá à assunção de ausência de atividade relativamente a esse parâmetro.

3 — A autoavaliação concretiza-se através da disponibilização ao avaliador de toda a informação que o avaliado considere relevante para avaliação, dentro dos prazos definidos e respeitando o sistema de depósito de informação que for disponibilizado no ICBAS para esse efeito.

4 — A infraestrutura de suporte à avaliação (*vide infra*) terá de contemplar um campo de observações e de depósito de documentos para cada vertente, que permita ao avaliado a introdução de informação que considere relevante para efeitos de avaliação qualitativa.

5 — A autoavaliação de cada avaliado deverá ser acessível a todos os docentes do ICBAS.

6 — A autoavaliação decorre nos primeiros sete dias de janeiro do ano seguinte ao que respeita a avaliação.

Artigo 23.º **Avaliação**

1 — A avaliação decorre num período de quinze dias, a iniciar no dia seguinte ao término do período de autoavaliação, até ao final do qual os avaliadores concretizam uma proposta de avaliação nos termos fixados neste regulamento.

2 — O avaliado deve ser informado sobre a proposta de avaliação, dispondo de dez dias para exercer o direito de resposta.

3 — Após decorrido o prazo para o efeito estabelecido, se ocorrer pronúncia do avaliado, cabe ao avaliador, no prazo máximo de quinze dias, apreciar a resposta apresentada pelo avaliado, se for o caso, e formular a proposta final de notação, dando dela conhecimento ao avaliado.

4 — Findo o período referido no ponto anterior, os avaliadores remetem o resultado da avaliação ao diretor do ICBAS.

Artigo 24.º **Harmonização**

1 — Recebidas as avaliações pelo diretor do ICBAS, este procede à harmonização das mesmas, ouvida a comissão paritária do ICBAS.

2 — Concluída a harmonização, o diretor do ICBAS:

- a) publicita aos avaliados os princípios e critérios usados na harmonização;
- b) comunica as avaliações a cada um dos avaliadores e avaliados, fundamentando as alterações realizadas e, havendo alterações, renovando o processo de audiência prévia a que se refere o artigo anterior — no caso, dispõe o avaliado de dez dias para exercer o direito de resposta e cabe ao diretor, no prazo máximo de quinze dias, apreciar a resposta apresentada pelo avaliado e formular a proposta final de notação, dando dela conhecimento aos avaliadores e avaliados;
- c) remete as avaliações ao conselho científico, para validação, após o que remete ao reitor, ou ao órgão com competência delegada, para homologação. Esta validação decorre até trinta dias após a receção das avaliações pelo conselho científico.

3 — Se o conselho científico não validar as avaliações, deverá remeter as mesmas ao diretor do ICBAS, fundamentando a decisão. O diretor do ICBAS reapreciará as avaliações, no prazo máximo de quinze dias, ouvida a comissão paritária do ICBAS, remetendo as avaliações finais ao conselho científico, considerando-se estas tacitamente validadas à data da comunicação.

Artigo 25.º **Homologação**

1 — O reitor, ou o órgão com competência delegada para homologação, deve proferir decisão no prazo de trinta dias após a receção das avaliações.

2 — Quando o reitor, ou o órgão com competência delegada para homologação, não homologar as avaliações atribuídas, atribui nova menção qualitativa e respetiva quantificação, com a respetiva fundamentação, após audição do conselho coordenador de avaliação da U.Porto e do diretor do ICBAS.

3 — Após a homologação são publicitadas dentro do ICBAS as avaliações de relevante e excelente dos seus docentes, juntamente com as respetivas avaliações qualitativas.

Artigo 26.º **Garantias**

1 — Ao avaliado são concedidas as faculdades de impugnar o ato administrativo de homologação da avaliação através da reclamação e do recurso.

2 — O avaliado tem ainda direito a recurso para tribunal arbitral do ato de homologação e da decisão sobre a reclamação.

Artigo 27.º
Reclamação

1 — Após a notificação ou o conhecimento do ato de homologação da avaliação, o avaliado dispõe de cinco dias para reclamar junto do reitor, fundamentadamente, devendo a respetiva decisão ser proferida no prazo de quinze dias.

2 — A decisão sobre a reclamação deve ser fundamentada, e precedida de parecer do conselho coordenador de avaliação e da comissão paritária do ICBAS.

Artigo 28.º
Recurso

1 — Do ato de homologação e da decisão sobre a reclamação cabe recurso para tribunal arbitral nos termos do artigo 84.º -A do ECDU.

2 — O prazo de interposição de recurso é de dez dias a contar da data do conhecimento do ato de homologação ou da decisão da reclamação.

CAPÍTULO VI
Disposições finais e transitórias
Artigo 29.º
Avaliações dos anos de 2004 a 2012

1 — Como previsto no RADUP, a avaliação dos desempenhos ocorridos de 2004 a 2007 obedece às seguintes regras:

a) O número de pontos a atribuir aos docentes, é o de 1 por cada ano não avaliado, correspondendo à menção qualitativa de suficiente.

b) O número de pontos atribuído ao abrigo do presente artigo é comunicado pelo diretor do ICBAS a cada docente.

c) Em substituição dos pontos atribuídos nestes termos, a requerimento do interessado, apresentado no prazo de dez dias após a comunicação referida na alínea anterior, é realizada avaliação através de ponderação curricular sumária, nos termos previstos no artigo 6.º, por avaliador nomeado pelo diretor do ICBAS, segundo os requisitos previstos no presente regulamento.

2 — Como previsto no RADUP a avaliação dos desempenhos de 2008 e 2009 é realizada nos termos do ponto anterior.

3 — Para os anos e 2004 a 2009, por força do regime geral da função pública, conjugado com RADUP, a atribuição das classificações qualitativas de excelente e relevante está limitada às quotas de 5% de excelentes e 20% de relevantes, relativamente ao universo de avaliados. Para conjugar esta limitação da lei com o modelo de avaliação em vigor na U.Porto, é aplicado aos docentes do ICBAS o modelo de harmonização constante do Artigo 30.º. A avaliação final do docente, decorrente desta harmonização, sobrepõe-se ao previsto no ponto 7 do Artigo 10.º.

4 — A avaliação dos desempenhos de 2010 a 2012 é realizada nos termos das várias alíneas do ponto 1 do presente artigo, exceto no número de pontos a atribuir aos docentes, que é de 2 por cada ano não avaliado, correspondendo à menção qualitativa de relevante, tendo como

base a percepção da realidade do ICBAS através dos indicadores institucionais tanto de desempenho pedagógico como científico (em particular o destaque institucional muito positivo no que respeita ao nível da produtividade científica na U.Porto).

5 — Segundo o RADUP, as menções propostas nos termos dos pontos anteriores são homologadas tendo em conta um justo equilíbrio da distribuição dos resultados da avaliação de desempenho.

Artigo 30.º

Harmonização da avaliação docente para aplicação no período transitório 2004 a 2009

1 — Para cada ano de avaliação identifica-se:

- a) O número de docentes do universo de avaliação;
- b) O número máximo de excelentes e de revelantes a atribuir, tendo em consideração as quotas legalmente impostas.

2 — Procede-se à identificação dos docentes classificados com excelente:

- a) Selecionando sucessivamente, e por ordem decrescente, os docentes que obtiverem os maiores valores numéricos da avaliação quantitativa global, de entre os pontuados com valores iguais ou superiores a $350 \times \% \text{ ETI}$ de contrato, até ao limite do número máximo identificado na alínea b do ponto 1 do presente artigo.

3 — Procede-se à identificação dos docentes classificados com relevante:

- a) Selecionando sucessivamente, e por ordem decrescente, os docentes que, não tendo sido incluídos na quota de excelente, obtiverem os maiores valores numéricos da avaliação quantitativa global, de entre os pontuados com valores iguais ou superiores a $350 \times \% \text{ ETI}$ de contrato.
- b) Caso ainda haja quota de relevantes para atribuir, seleciona-se sucessivamente, e por ordem decrescente, os docentes que obtiverem os maiores valores numéricos da avaliação quantitativa global, de entre os pontuados com valores iguais ou superiores a $150 \times \% \text{ ETI}$ de contrato, até ao limite do número máximo identificado na alínea b do ponto 1 do presente artigo.

4 — Procede-se à identificação dos docentes classificados com suficiente ou inadequado:

- a) Serão classificados com suficiente os docentes que não forem integrados nas quotas de excelente e revelante, segundo os critérios de harmonização supraditos, bem como os docentes primariamente classificados com um desempenho suficiente que decorra da aplicação direta do regulamento de avaliação.
- b) Serão classificados com inadequado os docentes que, após solicitarem avaliação por ponderação curricular sumária para os anos em causa, sejam classificados com um desempenho inadequado, segundo a aplicação direta do regulamento de avaliação.

5 — Se na sequência da aplicação dos pontos anteriores do presente artigo surgir a necessidade de desempate entre avaliados, devem ser subsidiariamente aplicados os seguintes critérios:

- a) maior pontuação obtida na avaliação quantitativa global;
- b) maior categoria profissional;
- c) maior tempo de serviço no ICBAS.

Artigo 31.º

Efeitos das avaliações dos anos de 2004 a 2012

1 — Os pontos atribuídos nas avaliações dos anos de 2004 a 2007 têm as consequências previstas nos artigos 11.º e 12.º deste regulamento relativamente à alteração do posicionamento remuneratório, por força do estipulado na Lei n.º 12.º -A/2008, de 27 de fevereiro, ao abrigo da qual esta avaliação é realizada.

2 — Os pontos atribuídos nas avaliações dos anos de 2008 a 2012 têm as consequências previstas nos artigos 11.º e 12.º deste regulamento, no que diz respeito à alteração de posicionamento remuneratório, não sendo consideradas para efeitos de prémios de desempenho.

3 — No caso dos pontos obtidos pelo docente nas avaliações de 2004 a 2012 não produzirem alterações no posicionamento remuneratório, são considerados para o total acumulado futuro.

4 — No caso de o docente ter obtido, no período de 2004 a 2012, uma alteração de posição remuneratória, qualquer que seja a causa, apenas são contados para o total acumulado futuro os pontos correspondentes às avaliações referentes aos anos decorridos após essa alteração de posição remuneratória.

Artigo 32.º

Documentos de suporte a avaliação por ponderação curricular sumária (2004 a 2012)

1 — A avaliação sumária tem por base um processo organizado pelo requerente (o avaliado), que deverá conter como anexos documentos comprovativos dos elementos a considerar para efeitos de avaliação. Excecionalmente, na impossibilidade de obtenção de um comprovativo este poderá ser substituído por declaração sob compromisso de honra e/ou aval testemunhal.

2 — O processo referido no ponto anterior é remetido em formato digital ao diretor do ICBAS, segundo modo operacional definido e anunciado por este, que o disponibilizará ao avaliador.

Artigo 33.º

Contagem de prazos

1 — Todos os prazos relativos ao processo de avaliação, previstos no presente regulamento são em dias úteis, não correndo em sábados, domingos ou feriados, municipais ou nacionais.

2 — Os prazos previstos no ponto anterior não correm igualmente durante os períodos de férias escolares.

3 — Entende-se por férias escolares os períodos como tal determinados pelo calendário escolar aprovado para a U.Porto.

Artigo 34.º

Infraestrutura da avaliação e notificações

1 — Todo o processo de avaliação decorrerá sobre um módulo do SIGARRA, apenas sendo considerada para efeito de avaliação de desempenho a informação que conste do SIGARRA.

2 — É obrigação de cada docente a manutenção no SIGARRA da informação que considere relevante para a sua avaliação, devendo o sistema garantir tal possibilidade de manutenção. Caso não garanta, deve o ICBAS despoletar alternativas que permitam cumprir tal obrigação.

3 — Todas as notificações, comunicações e tomadas de conhecimento relativas ao processo de avaliação são feitas através do módulo de avaliação de desempenho do SIGARRA.

4 — O módulo deverá adequar-se às especificidades do ICBAS, por exemplo no que respeita a ciclos de estudos ministrados em parceria com outras instituições, garantia de possibilidade de correção de informação que, não sendo da responsabilidade do avaliado, esteja ausente ou indevidamente inserida e contabilizada pela instituição, entre outros. Caso não haja tais garantias, o ICBAS deve disponibilizar soluções alternativas que permitam implementar o processo.

Artigo 35.º

Dúvidas, omissões e imprevistos

1 — Caso haja necessidade de análise e de uma eventual avaliação quantitativa de uma peça curricular que não se enquadre na listagem dos itens das tabelas do Anexo I, o avaliador deve fazer equiparar tal peça a um item que considere equivalente e vertido nas referidas tabelas.

2 — As dúvidas, omissões e imprevistos que surjam no decurso da aplicação do presente regulamento serão resolvidas mediante despacho do diretor do ICBAS, sendo esse despacho publicado nos mesmos termos que o presente regulamento.

Artigo 36.º

Alterações ao regulamento

1 — Este regulamento pode ser alterado anualmente pelo conselho científico, segundo processo promovido pelo diretor do ICBAS. Qualquer alteração ao regulamento deve estar formalmente concluída e publicada até ao fim do mês de outubro do ano anterior a que reporta a implementação.

2 — Caso se perspetivem ou verifiquem alterações ao financiamento do sistema de ensino superior ou do sistema nacional de ciência e tecnologia, passíveis de poder prejudicar ou potenciar significativamente o desempenho dos docentes do ICBAS no ano em avaliação, conforme análise do conselho científico, o diretor fica obrigado a promover a alteração do regulamento no sentido de ajustar os seus níveis de exigência aos financiamentos existentes ou previstos. Tal ajustamento deve primariamente incidir sobre os níveis de classificações finais a partir dos quais é dada a avaliação quantitativa global, subindo-os ou descendo-os em função da variação dos recursos existentes para o desempenho.

Artigo 37.º

Entrada em vigor

Este regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Diário da República*.

Anexo 1

Tabela 1 – Vertente de Investigação (ver adiante notas explicativas sobre critérios e itens)

Crítérios (e sua ponderação em %)	Itens	Pontos	Meta	Teto
1. Autoria de publicações científicas (60%) * A pontuação é acrescida de 10% no caso do avaliado ser primeiro ou último autor.	1. Livro de circulação internacional (autor)	125	100	400
	2. Livro de circulação internacional (editor)	75		
	3. Artigo em revista de circulação internacional indexada*	65		
	4. Capítulo de livro de circulação internacional*	50		
	5. Livro de circulação nacional (autor)	25		
	6. <i>Proceedings e short communications</i> internacionais e indexadas*	15		
	7. Artigo em revista científica internacional não indexada (com revisão por pares)*	15		
	8. Livro de circulação nacional (editor)	15		
	9. Capítulo de livro de circulação nacional*	10		
	10. Artigo em revista científica nacional não indexada (com revisão por pares)*	10		
	11. <i>Case reports</i> , editoriais, cartas a editor (revistas internacionais Indexadas)*	5		
	12. <i>Case reports</i> , editoriais, cartas a editor (revistas científicas não indexadas)*	1		
2. Participação e coordenação de projetos científicos (30%)	1. Investigador principal de projeto de I&DI internacional (competitivo)	120	100	320
	2. Investigador principal de projeto de I&DI nacional (competitivo)	100		
	3. Responsável local de projeto I&DI internacional (competitivo)	80		
	4. Investigador principal de outros projetos de I&DI (financiados)	60		
	5. Membro integrado em projeto I&DI internacional ou nacional (competitivo)	40		
	6. Membro integrado em outros projetos de I&DI (financiados)	30		
	7. Membro integrado em projeto plurianual FCT (LA, Excelente, Muito Bom, Bom)	20		
	8. Coordenação de ações integradas de cooperação (financiadas)	10		
	9. Participante não coordenador em ações integradas de cooperação (financiadas)	5		
3. Orientação de trabalhos de investigação e obtenção de grau académico (10%)	1. Obtenção do grau de agregado	200	100	335
	2. Obtenção do grau de doutor	150		
	3. Orientador/coorientador de tese de doutoramento em curso	100		
	4. Orientador/coorientador de dissertação de mestrado em curso	70		
	5. Tutor/cotutor de bolseiro pós-doutorado	50		
	6. Responsável de bolsa (BI e BTI) e de projetos (financiados) de iniciação à I&DI	35		

Tabela 2 – Vertente de Ensino (ver adiante notas explicativas sobre critérios e itens)

Crítérios (e sua ponderação em %)	Itens	Pontos	Meta	Teto
1. Unidades curriculares (85%) ⁽¹⁾	1. Regências/coregências ⁽²⁾	15	100	400
	2. Unidades curriculares/semestre ⁽²⁾	10		
	3. Horas lecionadas (pontuação por cada hora que exceda 6 horas/semana/ano)	1		
	4. Horas lecionadas (pontuação por cada hora até 6 horas/semana/ano)	0,5		
2. Orientação de estudantes (10%)	1. Orientação (ou Co) Projeto /Estágio/Dissertação MI	70	100	340
	2. Orientação (ou Co) Projeto /Estágio 1º Ciclo	50		
	3. Orientação (ou Co-) Projetos extracurriculares	30		
3. Formação e Inovação Pedagógica (5%) * Duração ≥ 8 horas de contacto	1. Organização de workshops ou outras ações de formação de índole pedagógica*	200	100	200
	2. Participação em workshops ou outras ações de formação de índole pedagógica*	100		

⁽¹⁾ O somatório de pontos obtidos será multiplicado por um fator (Fator Inquérito - FI), que introduz o efeito do resultado de inquéritos pedagógicos. Na inexistência de inquéritos ou de inquéritos não válidos, o FI é igual a 1. No caso de haver inquéritos válidos, conforme o definido neste Regulamento, a aplicação do FI é feita segundo as normas também definidas neste Regulamento e de acordo com as seguintes ponderações: a) Resultado dos Inquéritos compreendido entre 1 e 3 implica um FI = 0,90; b) Resultado dos Inquéritos compreendido entre 3 e 5 implica um FI = 1; c) Resultado dos Inquéritos compreendido entre 5 e 7 implica um FI = 1,10.

⁽²⁾ Referente a serviço docente autorizado e aprovado por órgão competente de unidade orgânica da Universidade do Porto, lecionado no ICBAS ou noutra instituição.

Tabela 3 – Vertente de Transferência de Conhecimento (ver adiante notas explicativas sobre critérios e itens)

Crítérios (e sua ponderação em %)	Itens	Pontos	Meta	Teto
1. Valorização de conhecimento (35%)	1. Autoria/coautoria de patentes, protótipos e marcas (ano de registo)	600	100	1200
	2. Desenvolvimento de projetos aplicados com entidades públicas/privadas (em curso)	300		
	3. Estudos/relatórios em sede de consultadoria (concluídos)	200		
	4. Pareceres científicos/técnicos como consultor (concluídos)	100		
	5. Coordenação de cursos avançados de C&T para profissionais/instituições (por curso)	100		
	6. Prestação de serviços continuados (pontos por cada pacote de 48 horas/ano)*	50		
	7. Prestação de serviços pontuais (pontos por prestação concluída e registada no CCO)**	10		
2. Divulgação científica, tecnológica e cultural (35%)	1. Participação formal em comissão organizadora de congresso internacional	150	100	400
	2. Participação formal em comissão organizadora de congresso nacional	125		
	3. Organização de outros encontros científicos internacionais que não congressos	100		
	4. Organização de outros encontros científicos nacionais que não congressos	85		
	5. Organização formal de conferências/palestras pontuais e de atividades de divulgação	30		
	6. Orador convidado em conferências/palestras/outras ações de divulgação, formais	20		
	7. Apresentação em encontro científico internacional, registada em livro de resumos	15		
	8. Apresentação em encontro científico nacional, registada em livro de resumos	10		
3. Reconhecimento (30%)	1. Prémio científico de reconhecido prestígio nacional/internacional	300	100	500
	2. Membro de corpo editorial de revista científica de circulação internacional	200		
	3. Membro da direção de fundações ou de outras entidades de relevância social	200		
	4. Membro da direção de sociedade científica internacional	200		
	5. Membro da direção de sociedade científica nacional	100		
	6. Prémio pedagógico de instituição de reconhecido prestígio nacional/internacional	100		
	7. Participação como perito em painéis de avaliação de I&D	80		
	8. Membro de corpo editorial de revista científica de circulação nacional	65		
	9. Outro prémio científico/pedagógico, formal, que não se inclua nos Itens 1 e 6	50		
	10. Revisão (comprovada) de artigo em revista científica de circulação internacional	20		
	11. Membro de comissão científica de eventos científicos internacionais	15		
	12. Membro de comissão científica de eventos científicos nacionais	10		

*A pontuação obtida é multiplicada por um fator compreendido entre 0 e 1,5 (ver adiante notas explicativas).

** CCO = Centro de custos operacionais, conforme registado nos serviços administrativos do ICBAS.

Tabela 4 – Vertente de Gestão (ver adiante notas explicativas sobre critérios e itens)

Critérios (e sua ponderação em %)	Itens	Pontos	Meta	Teto
1. Cargos de gestão na unidade orgânica (50%). 1.A. Cargos existentes	1. Diretor	1000	100	1500
	2. Subdiretor	450		
	3. Presidente do Conselho Pedagógico	450		
	4. Vice-Presidente do Conselho Científico	450		
	5. Diretor de Ciclo de Estudos (com sede na unidade orgânica)	250		
	6. Diretor de Departamento	225		
	7. Vice-Presidente do Conselho Pedagógico	225		
	8. Diretor/Coordenador de unidade de I&D não LA financiada pela FCT ⁽⁰⁾	200		
	9. Membro do Conselho Executivo (exceto Diretor e Subdiretor)	200		
	10. Membro dos Conselhos Científico ou Pedagógico (exceto Presidente e Vice-presidente)	150		
	11. Membro de Comissão de Ética	150		
	12. Presidente do Conselho de Representantes	100		
	13. Coordenador ERASMUS e/ou ECTS	100		
	14. Membro da Comissão Científica de Curso	100		
	15. Diretor/Responsável de Serviços, nomeado/reconhecido pelo Órgão Competente	100		
	16. Membro da Comissão de Acompanhamento de Ciclo de Estudos	75		
	17. Diretor de Subunidade de Departamento, constante no Regulamento do mesmo	75		
	18. Membro de comissão de estágios (se constar em regulamento) de ciclos de estudos ⁽¹⁾	50		
	19. Vice-Presidente do Conselho de Representantes ou Subdiretor de Departamento	40		
	20. Membro da direção de unidade de I&D não LA financiada pela FCT ⁽⁰⁾	40		
	21. Vogal arguente de júri de agregação ⁽²⁾	35		
	22. Vogal arguente de júri de doutoramento ⁽²⁾	30		
	23. Presidente ou vogal não arguente de júri de agregação ⁽²⁾	25		
	24. Presidente ou vogal não arguente (não orientador/coorientador) de júri de doutoramento ⁽²⁾	25		
	25. Membro do Conselho de Representantes	25		
	26. Vogal (não orientador/coorientador) de júri de mestrado (2º ciclo) ⁽²⁾	15		
	27. Vogal (não orientador ou coorientador) de júri de probatório (3º ciclo) ⁽²⁾	10		
	28. Responsáveis por Mobilidade de Área (pontos por grupo de 10 processos IN + OUT)	7,5		
	29. Vogal de júri projeto/relatório/dissertação/estágio de 1º ciclo ou de MI	7,5		
	30. Presidente júri relatório/dissertação/estágio de 1º ciclo ou mestrado integrado (MI) ⁽²⁾⁽³⁾	5		
	31. Membro de Conselho Executivo de Departamento ou do Conselho de Departamento ⁽⁴⁾	5		
	32. Outro cargo ou tarefa oficial, temporária ou permanente	5 a 250		

⁽⁰⁾ Se e quando houver alguma unidade de I&D LA financiada pela FCT sediada na unidade orgânica aplicar a pontuação como constante para fora da unidade orgânica.

⁽¹⁾ Excluindo os elementos que forem simultaneamente membros de comissão científica ou de comissão de acompanhamento do ciclo de estudos.

⁽²⁾ Júris referentes a ciclos de estudos do ICBAS ou em que o ICBAS participe, na U.Porto, com sede no ICBAS ou noutra unidade orgânica.

⁽³⁾ Apenas pontuado se o Presidente não for diretor de curso, membro da comissão científica do ciclo de estudos ou regente da unidade em questão.

⁽⁴⁾ Exceto Diretor de departamento e Diretor de subunidade de departamento.

Tabela 4 (continuação) – Vertente de Gestão (ver adiante notas explicativas sobre critérios e itens)

Crítérios (e sua ponderação em %)	Itens	Pontos	Meta	Teto
1. Cargos de gestão na unidade orgânica (50%) 1.B. Cargos extintos	1. Presidente do Conselho Diretivo	1000		
	2. Vice-Presidente do Conselho Diretivo	450		
	3. Presidente do Conselho Científico	450		
	4. Presidente da Mesa da Assembleia de Representantes	225		
	5. Vice-Presidente Mesa da Assembleia de Representantes	150		
	6. Membro da Comissão Coordenadora do Conselho Científico	150		
	7. Secretário da Mesa da Assembleia de Representantes (em acréscimo a membro)	125		
	8. Membro da Assembleia de Representantes (exceto presidente, vice-presidente, secretário)	100		
	9. Vice-Diretor de Departamento	40		
	10. Membro da Comissão Coordenadora do Programa Graduado	40		
	11. Presidente da Assembleia de Departamento	5		

(Tabela 4 continua na página seguinte)

Tabela 4 (continuação) – Vertente de Gestão (ver adiante notas explicativas sobre critérios e itens)

Critérios (e sua ponderação em %)	Itens	Pontos	Meta	Teto
2. Cargos de gestão fora da unidade orgânica (50%)	1. Diretor da escola doutoral	450	100	700
	2. Pró-reitor	300		
	3. Diretor/Coordenador de unidade de I&D LA reconhecida e financiada pela FCT	300		
	4. Diretor de ciclo de estudos (com sede fora da unidade orgânica - UO)	250		
	5. Membro do conselho coordenador da escola doutoral	225		
	6. Membro da Direção de unidade de I&D LA financiada pela FCT (exceto Diretor)	200		
	7. Diretor/Coordenador de unidade de I&D não LA financiada pela FCT	200		
	8. Membro do conselho geral da U.Porto	150		
	9. Membro eleito do senado académico da U.Porto	150		
	10. Provedor	150		
	11. Membro da comissão de ética	150		
	12. Membro da comissão científica de ciclo de estudos (sede fora da UO)	100		
	13. Membro da comissão de acompanhamento de ciclo de estudos (sede fora da UO)	80		
	14. Investigador principal de grupos de investigação registados na FCT	80		
	15. Membro da direção de unidade de I&D não LA financiada pela FCT	40		
	16. Vogal arguente de júri de agregação	40		
	17. Vogal arguente (não orientador/coorientador) de júri de doutoramento	35		
	18. Vogal de júri de agregação	30		
	19. Vogal não arguente (não orientador/coorientador) de júri de doutoramento	30		
	20. Vogal (não orientador ou coorientador) de júri de mestrado (2º ciclo)	20		
	21. Vogal (não orientador ou coorientador) de júri de probatório (3º ciclo)	15		
	22. Vogal júri projeto/relatório/dissertação/estágio de 1º ciclo ou de MI	10		
	23. Outro cargo ou tarefa oficial, temporária ou permanente	5 a 250		

Notas explicativas sobre Critérios e Itens

Vertente de Investigação – Critério 1

Item 1, 2, 4 – Por circulação internacional é entendida uma situação em que a editora tenha inequivocamente uma distribuição da obra para além de um único mercado nacional.

Item 3, 6 – Por indexada entende-se que a revista esteja listada num indexador que tenha por base de seleção critérios de qualidade e cuja idoneidade seja inequivocamente reconhecida pela comunidade científica internacional: ISI Web of Science (todas as bases de dados englobadas no indexador), PubMed, Medline, AGRICOLA (AGRICultural OnLine Access), Biosis Previews, Chemical Abstracts.

Item 5, 9, 10, 12 – Por circulação nacional é entendida uma situação em que a editora tenha uma distribuição da obra num único mercado nacional.

Item 7 - Por "short communications" entende-se trabalhos menos extensos que artigos convencionais, publicados sob esta designação, ou outras equivalentes, como sejam por exemplo "short papers" ou "short articles".

Vertente de Investigação – Critério 2

Item 1 - Projeto de I&DI internacional (competitivo). É entendido como um projeto financiado por entidade externa ao país, sujeito a concurso internacional competitivo. Investigador principal é entendido aquele que é o único IP ou o coordenador de todos os responsáveis locais (se existentes).

Item 4, 6 – Enquadra-se neste Item projetos de I&DI formais e aos quais foi atribuído um financiamento, mas que não foram sujeitos a concursos competitivos.

Item 7 – Entende-se por membro integrado o conceito usado pela FCT, o que implica que o membro conste nas listagens oficiais da FCT como elemento elegível para financiamento.

Item 8, 9 – Entende-se por ações integradas programas do tipo dos promovidos pelo CRUP, e definidos por esta entidade como "programas comuns de intensificação do intercâmbio de docentes e investigadores destinados a fomentar a cooperação científica entre Portugal e outros países".

Vertente de Ensino – Todos os Critérios

Para todos os Itens a informação diz respeito ao ano letivo que terminou no ano civil a que reporta a avaliação (e.g., ano letivo 2011/2012, para avaliação que reporta ao ano civil de 2012). Para efeitos de avaliação, o ano letivo começa no dia oficialmente decretado pela U.Porto e termina no dia anterior ao início do ano letivo seguinte.

Vertente de Ensino – Critério 1

Item 1 - Para cada unidade curricular, o item 1 só poderá ser considerado para um número de horas lecionadas igual ou superior a 10.

Vertente de Ensino – Critério 1 - Ponderação dos Inquéritos Pedagógicos

Nota 1: Em cada unidade curricular, só deverão ser considerados inquéritos para efeitos de avaliação caso haja uma taxa de resposta superior a 50% por parte dos estudantes com frequência.

Nota 2: Se um docente lecionar várias unidades curriculares e tiver inquéritos válidos para algumas unidades e inquéritos não válidos para outras unidades, só podem ser considerados para efeitos de avaliação os inquéritos válidos (*i.e.*, de acordo com o estabelecido na Nota 1).

Nota 3: Para docentes que tiverem inquéritos válidos a várias unidades curriculares, o valor de pontuação final a usar na avaliação do docente resultará da média aritmética simples dos resultados desses mesmos inquéritos.

Nota 4: Nos casos de não validade de inquéritos será atribuído ao docente o fator de ponderação 1.

Nota 5: Numa unidade curricular só serão tidos em conta para efeitos de avaliação de um docente os inquéritos relativos a períodos de lecionação iguais ou superiores a 10 horas / ano.

Nota 6: Para docentes que tiverem inquéritos válidos a várias unidades curriculares, o valor de pontuação final a usar na avaliação do docente resultará da média aritmética simples dos resultados desses mesmos inquéritos.

Nota 7: Para efeitos desta avaliação, implementam-se inquéritos pedagógicos específicos, após concluídas as épocas de exame, com inequívoca identificação do docente a avaliar, sendo tal avaliação feita por uma única questão relativa à apreciação da “avaliação global do docente” (escala de 1 a 7).

Nota 6: Para docentes que tiverem inquéritos válidos a várias unidades curriculares, o valor de pontuação final a usar na avaliação do docente resultará da média aritmética simples dos resultados desses mesmos inquéritos.

Vertente de Ensino – Critério 2 – Orientação de estudantes

Item 2 – Os projetos extracurriculares só são considerados para pontuação caso tenham um plano de trabalhos aprovado pela direção do ICBAS e têm de ter duração igual ou superior a vinte dias. Na ausência de comprovativo de aprovação, entre 2004 e 2011, a informação pode ser ratificada pela direção do departamento ou da subunidade departamental onde decorreu o estágio.

Vertente de Transferência de Conhecimento – Critério 1 – Valorização do Conhecimento

Item 2 – Por “projetos aplicados” entendem-se aqueles em que o ICBAS participando formalmente, visam implementar ações de desenvolvimento ou aplicação de ciência / tecnologia com vista à geração de receitas, melhoria de processos produtivos ou de serviços, desenvolvimento de novos produtos ou outras ações de transferência tecnológica.

Item 3 – Reporta a ações pontuais, mas que requeiram a análise e estudo aprofundado de um problema, realizadas na qualidade de docente do ICBAS, podendo ser em coautoria, geradoras de receitas e devidamente autorizadas pelo diretor do ICBAS. Excluem-se deste item as prestações continuadas de serviços.

Item 4 – Reporta a ações pontuais, vertidas na forma de uma opinião ou parecer, com base na experiência e autoridade reconhecida a uma pessoa na área, realizadas na qualidade de docente do

ICBAS, podendo ser em coautoria, geradoras de receitas e devidamente autorizadas pelo diretor do ICBAS. Excluem-se deste item as prestações continuadas de serviços.

Item 5 – Por “coordenação” entende-se coordenar ou pertencer a comissão organizadora formal. Para efeitos de avaliação apenas serão tidos em conta cursos com duração igual ou superior a 10 horas de contacto.

Item 6 - Por “serviços continuados” entende-se aqueles aos quais o docente dedique um número de horas anuais igual ou superior a 48 ou múltiplos de 48 até ao limite máximo de 480. Essa informação tem de ser ratificada pelo superior hierárquico. O serviço prestado tem de estar associado a um centro de custos próprio nos serviços financeiros do ICBAS. A pontuação a atribuir neste item segue os seguintes fatores de ponderação, segundo o grau de cumprimento de objetivos pré-definidos:

- a) 0 = Não fez serviços continuados
- b) 0,25 = Só cumpriu os objetivos até 50% (inclusive)
- c) 0,75 = Só cumpriu os objetivos definidos em]50 a 100%[
- d) 1= Cumpriu 100% os objetivos definidos
- e) 1,25 = Superou os objetivos até 50% (inclusive)
- f) 1,50 = Superou os objetivos em mais de 50%

Os objetivos de prestação de serviços são anualmente definidos e divulgados, ouvido o interessado, por:

a) Responsável pelo serviço no qual os docentes formalmente laboram, entendendo-se por “serviço” uma entidade não integrada, estrutural e funcionalmente, num departamento e que depende/responde diretamente do/ao conselho executivo (e.g.,: Clínica Veterinária do ICBAS).

b) A quem hierarquicamente responder o responsável pelo serviço em causa, no âmbito dos serviços prestados, podendo ser, ou não, o avaliador de desempenho. Neste caso, entende-se por “serviço” um conjunto de ações de prestação de serviços que decorrem no seio de entidades formalmente existentes nos departamentos e identificadas nos seus regulamentos (e.g.,: realização de análises pagas, no seio de um laboratório).

Vertente de Transferência de Conhecimento – Critério 2 – Divulgação Científica, Tecnológica e Cultural

Item 1, 3, 7 – Entende-se como “internacional” situações em que haja uma inequívoca divulgação do evento a nível internacional, num âmbito mundial ou regional (e.g., contexto continental, ibérico, comunidades lusófonas), com convite à participação da comunidade científica da área.

Item 3, 4, 7, 8 – Em “encontros científicos” incluem-se organizações do tipo *workshops*, simpósios, séries temáticas de conferências, ações concertadas (tipo ações COST), e outras de menor dimensão organizativa.

Item 5, 6 – Por “formal”/“formais” entende-se que foi sujeito a um processo de organização, com clara definição de responsável(eis), de divulgação e de registo do evento.

Vertente de Transferência de Conhecimento – Critério 3 – Reconhecimento

Item 1, 6 – O reconhecimento do “prestígio” para efeitos de avaliação é dado pelo conselho científico do ICBAS, a pedido do avaliado ou por iniciativa daquele conselho.

Item 12 – Entende-se por “comprovada” a apresentação de documento simples, com preservação de anonimato do título, conteúdo e autores do artigo revisto, que ateste que foi de facto feita uma apreciação pelo avaliado. Exemplos seriam (ocultando, se necessário, informação que viole o anonimato acima referido): carta ou email do editor; email automático enviado pela revista aquando da conclusão do processo; ou outro que sirva o objetivo.

Vertente de Gestão – Critério 2 – Cargos de gestão fora da unidade orgânica e no universo U.Porto

Item 21 – Conteúdo: Este item engloba todos os cargos, constantes ou não em regulamentos, para as quais um docente seja mandatado oficialmente por um órgão de gestão competente, do ICBAS ou da U.Porto, e que não estejam listados noutros Itens deste regulamento. Só se enquadram neste Item, tarefas extraordinárias às que são inerentes ao desempenho de cargos pontuados noutros Itens do presente regulamento. Estas tarefas poderão assumir um carácter temporário (se feitas por um grupo nominal ou coletivo com dissolução do cargo após a realização da tarefa) ou permanente (se feitas por um grupo nominal ou coletivo, sujeito a regulamento próprio, e cujo término do mandato não extinga a tarefa). Neste Item cabem por exemplo: 1) comissão eleitoral, comissão / júri de recrutamento de pessoal, comissão *ad hoc* para elaboração de regulamento, seriam todos considerados cargos e/ou tarefas temporárias; 2) comissão de ética, comissão paritária, conselho coordenador de avaliação do SIADAP, seriam todos considerados cargos e/ou tarefas permanentes.

Item 21 – Pontuação: usa o intervalo de pontos indicado, numa progressão de 5 em 5 pontos. A atribuição de pontos a cada cargo e tarefa caberá ao diretor do ICBAS, independentemente da entidade que nomeie o avaliado. A definição dos pontos deve ser feita aquando da nomeação, se esta for feita pelo diretor. Nos casos em que a nomeação é efetuada por entidade externa ao ICBAS, o avaliado deve solicitar ao diretor do ICBAS a atribuição de uma pontuação. A pontuação deve ter em conta a duração, esforço e grau de responsabilidade, podendo a atribuição da mesma para efeitos de avaliação ser sujeita a cumprimento de metas.

FIM DO ANEXO 1

Anexo 2

Transcrição da descrição das competências que integram o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública (SIADAP) e que são adotadas neste regulamento

Relacionamento interpessoal – Capacidade para interagir de forma adequada com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: 1) tem um trato cordial e afável com colaboradores, superiores e os diversos utentes do serviço; 2) trabalha facilmente com pessoas com diferentes características; 3) gere os conflitos utilizando estratégias adequadas e mantendo um comportamento estável e uma postura profissional; 4) denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos socioprofissionais.

Trabalho de equipa e cooperação – Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada, dinamizá-las e gerar sinergias através da participação ativa. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: 1) integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual; 2) de trabalho; 3) tem, em regra, um papel ativo e cooperante nos grupos de trabalho e é, por vezes, o seu dinamizador; 4) partilha informações e conhecimentos e disponibiliza-se para apoiar os membros das equipas; 5) contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.

FIM DO ANEXO 2