

intercategorias, para o mapa de pessoal da Universidade do Minho, com a produção de efeitos a 05.05.2017, dos seguintes trabalhadores:

Amândio Antunes Gomes Silva — intercarreiras, na categoria de Especialista de Informática Grau 1, Nível 2

Maria da Conceição Barbosa Oliveira, intercarreiras, na categoria de Técnico Superior

Amélia Maria Pereira Rodrigues Aguiar, Maria Beatriz Oliveira Dias Antunes e Raúl Anjos Duarte Soares intercategorias, na categoria de Coordenador Técnico. (Isento de fiscalização prévia do TC)

13 de junho de 2017. — O Diretor de Serviços, *Luís Carlos Ferreira Fernandes*.

310567677

#### Despacho (extrato) n.º 5879/2017

Por despachos de 05.05.2017, do Reitor da Universidade do Minho: Nos termos do artigo 99.º-A da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, aditado pelo artigo 270.º da Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, foi autorizada a consolidação da mobilidade, intercarreiras e intercategorias, para o mapa de pessoal da Universidade do Minho, com a produção de efeitos a 05.05.2017, dos seguintes trabalhadores:

Adalberto Ferreira Gonçalves, Maria Celina Ferreira Barros e Susana Isabel Vaz Santos — intercarreiras, na categoria de Assistente Técnico.

Ana Cristina Milhão Ferreira, Carlos Alberto Pereira Costa, Joaquina Natividade Gonçalves Miranda Lopes, Leonor Cunha Lapa Carneiro, Maria Conceição Marques Martins e Paula Cristina Alves Rocha — intercarreiras, na categoria de Técnico Superior.

Sandra Paula Teixeira Martins Macedo Pereira Santos — intercarreiras, na categoria de Especialista de Informática do Grau 1, Nível 2.

Carla Cecília Ferreira Amado Araújo — intercarreiras, na categoria de Técnico de Informática do Grau 1, Nível 1.

Carlos Alberto Afonso Pires — intercategorias, na categoria de Encarregado Operacional.

(Isento de fiscalização prévia do TC.)

14 de junho de 2017. — O Diretor de Serviços, *Luís Carlos Ferreira Fernandes*.

310568949

### UNIVERSIDADE DO PORTO

#### Aviso (extrato) n.º 7478/2017

Para os devidos efeitos se torna público que por meu despacho de 13 de junho de 2017, foi determinado a anulação do Aviso (extrato) n.º 5151/2017, de 10 de maio, publicado em 2.ª série do *Diário da República*, n.º 90, destinado ao procedimento concursal de seleção para contratação de um/a doutorado/a para ao exercício de atividades de investigação científica, no âmbito do protocolo celebrado entre a Fundação Francisco Manuel dos Santos, o Oceanário de Lisboa, S. A. e a U. Porto.

14 de junho de 2017. — O Reitor da U. Porto, *Professor Doutor Sebastião Feyo de Azevedo*.

310568973

#### Despacho n.º 5880/2017

O Regulamento de Avaliação de Desempenho dos Docentes da Universidade do Porto, aprovado por despacho do Conselho de Gestão, de 29 de julho de 2010, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 154, de 10 de agosto, concretiza o regime de avaliação do desempenho docente em conformidade com o disposto no artigo 74.º-A do Estatuto da Carreira Docente Universitária, aditado pelo artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 205/2009, de 31 de agosto.

Seis anos volvidos, a que acresce a experiência adquirida no âmbito dos vários processos de avaliação do desempenho promovidos nas unidades orgânicas desta intuição de ensino superior, ponderou-se a revisão do Regulamento de Avaliação de Desempenho dos Docentes da U. Porto.

Após um longo período de reflexão, que envolveu todos os Diretores das Unidades Orgânicas da U. Porto, entendeu-se oportuna a introdução de algumas alterações, nomeadamente ao nível da clarificação do âmbito de aplicação do presente regulamento, da harmonização de parâmetros de avaliação usados e da densificação das disposições relativas à alteração da posição remuneratória, com o especial anseio de contribuir para a contínua valorização da qualidade do desempenho docente na U. Porto.

Assim:

Ouvidos os diretores das Unidades Orgânicas da Universidade do Porto, o Conselho Coordenador de Avaliação da U. Porto, a Comissão de Trabalhadores, que não concordou, e as organizações sindicais, e observando o procedimento de consulta pública previsto no artigo 101.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;

Ao abrigo do disposto no artigo 38.º, n.º 1, alínea n), dos Estatutos da Universidade do Porto, homologados pelo Despacho Normativo n.º 8/2015, de 18 de maio, publicados no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 100, de 25 de maio, determino o seguinte:

1 — É aprovado o Regulamento de Avaliação de Desempenho dos Docentes da Universidade do Porto, publicado em anexo ao presente despacho, que deste faz parte integrante.

2 — O presente Regulamento revoga o Regulamento de Avaliação de Desempenho dos Docentes em vigor, aprovado pelo Despacho n.º 12912/2010, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 154, de 10 de agosto.

3 — O presente Regulamento de Avaliação de Desempenho dos Docentes da Universidade do Porto entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Diário da República*.

9 de junho de 2017. — O Reitor, *Professor Doutor Sebastião Feyo de Azevedo*.

### Regulamento de Avaliação de Desempenho dos Docentes da U.Porto

#### CAPÍTULO I

#### Disposições gerais

##### Artigo 1.º

#### Objeto e âmbito de aplicação

1 — O presente regulamento tem por objeto a avaliação dos docentes da Universidade do Porto, estabelecendo o conjunto de regras a observar pelas Unidades Orgânicas na regulamentação da avaliação do desempenho dos respetivos docentes.

2 — O presente regulamento é aplicável a todos os docentes da Universidade do Porto (U.Porto), independentemente da natureza jurídica pública ou privada do respetivo vínculo contratual laboral.

##### Artigo 2.º

#### Objetivos e princípios gerais

1 — A avaliação de desempenho tem como objetivo contribuir para a melhoria do desempenho dos docentes da U.Porto.

2 — 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).

3 — São ainda princípios da avaliação de desempenho:

a) Universalidade, visando a aplicação do regime de avaliação a todos os docentes de todas as unidades orgânicas da U.Porto;

b) Flexibilidade, visando uma concretização do presente regulamento de acordo com as especificidades próprias de cada unidade orgânica, que deve fixar os parâmetros de avaliação que constituem o seu referencial;

c) Previsibilidade, assegurando que as revisões das regras de avaliação só podem ocorrer ordinariamente dentro dos prazos previamente estabelecidos;

d) Transparência e imparcialidade, assegurando que todas as disposições e critérios utilizados para a avaliação devem ser claras e atempadamente conhecidas por avaliador e avaliado;

e) Coerência, garantindo que os parâmetros de avaliação usados obedecem aos mesmos princípios nas diversas unidades orgânicas da U.Porto;

f) Adequação, permitindo que avaliação do desempenho dos docentes considere as funções que lhes competem, de acordo com as categorias funcionais, nos termos dos artigos 4.º e 5.º do ECDU;

g) Eficácia, coadunando, a agilidade de processos e procedimentos associados à avaliação de desempenho com a necessidade de obtenção de resultados que evidenciem o mérito demonstrado.

##### Artigo 3.º

#### Regime aplicável

O presente regime de avaliação deve ser regulamentado no âmbito de cada unidade orgânica pelo(s) órgão(s) estatutariamente competente(s) no prazo de 180 dias após a publicação do presente regulamento.

## 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 o respetivo processo nos meses de janeiro a maio do ano seguinte ao período em avaliação.

2 — Para as atividades indexadas ao ano letivo será considerado o desempenho no ano letivo que termina no ano civil sob avaliação.

3 — A avaliação curricular é feita de acordo com as regras constantes no capítulo III e com o regulamento próprio de cada unidade orgânica, a aprovar pelo respetivo Conselho Científico e sujeito a homologação do Reitor.

## Artigo 5.º

## Regime excecional de avaliação

1 — Nos casos em que não seja possível proceder à avaliação curricular nos termos previstos no n.º 3 do artigo anterior, mas nos quais se verifique que o avaliado desempenhou funções docentes por um período igual ou superior a 6 meses, a avaliação de desempenho do docente será realizada por ponderação curricular sumária, a realizar por avaliador(es) para o efeito designado(s) pelo Conselho Científico e nomeados pelo Diretor da unidade orgânica, nos termos do disposto no artigo seguinte.

2 — Sem prejuízo do disposto na lei, em situação de ausência de avaliação por um período igual ou superior a 6 meses, no ano em avaliação, motivada por exercício de funções diferentes das de docente do ensino superior, não haverá qualquer tipo de avaliação

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

4 — A avaliação em situações de desempenho de funções docentes motivada por doença prolongada ou parentalidade de duração igual ou superior a 6 meses, seguidos ou interpolados, será suprida com a atribuição da última classificação obtida ou, caso assim opte o avaliado, pela atribuição de avaliação de Suficiente, para todos os anos com avaliação em falta.

5 — A avaliação dos docentes a desempenhar funções de gestão universitária na Reitoria, de duração igual ou superior seis meses, será efetuada pelo Reitor, com base num plano de atividades proposto pelo docente e aprovado pelo Reitor até 31 de dezembro do ano que antecede aquele que será objeto de avaliação.

6 — A avaliação dos docentes a desempenhar funções de Diretor de unidade orgânica em regime de tempo integral, de duração igual ou superior seis meses, é efetuada pelo Conselho de Representantes, com base no grau de cumprimento dos objetivos fixados no plano de atividades e que são contratualizados em cada ano com o Conselho de Representantes de cada UO.

7 — A realização de avaliação de desempenho e respetivas formas de concretização, relativamente a situações não previstas nos números anteriores, serão objeto de deliberação do Conselho Coordenador de Avaliação, ouvido o Conselho Científico da Faculdade à qual o docente se encontra vinculado.

## Artigo 6.º

## Ponderação curricular sumária

1 — A avaliação por ponderação curricular sumária traduz-se na avaliação do currículo de acordo com as vertentes e pesos fixados no regulamento de avaliação da unidade orgânica, podendo ser considerado apenas um subconjunto dos critérios estabelecidos para cada vertente, eventualmente numa forma simplificada, e sem componente qualitativa da avaliação.

2 — O regulamento de avaliação de cada unidade orgânica deverá definir que critérios, e sob que forma, são usados para a avaliação por ponderação curricular sumária.

3 — O avaliador ou avaliadores são nomeados pelo Diretor da unidade orgânica, de acordo com as regras definidas no artigo 14.º deste regulamento.

4 — A ponderação curricular sumária é expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação definida no artigo 9.º e as regras relativas à diferenciação de desempenho previstas no presente regulamento.

## CAPÍTULO III

## Da avaliação

## Artigo 7.º

## Vertentes da avaliação

1 — A avaliação dos docentes tem por base as funções exercidas pelos docentes, de acordo com os artigos 4.º e 5.º do ECDU, e incide sobre as seguintes vertentes:

a) Investigação — Atividades de investigação científica, de criação cultural ou de desenvolvimento tecnológico;

b) Ensino — Serviço docente e acompanhamento e orientação dos estudantes;

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 pelos órgãos de gestão competentes e que se incluam no âmbito da atividade de docente universitário.

2 — As unidades orgânicas com uma forte componente de atividade artística poderão considerar uma quinta vertente relacionada com a avaliação do mérito artístico do docente.

## Artigo 8.º

## Ponderação das vertentes e pontuação e valoração dos critérios

1 — Para a avaliação de cada uma das vertentes são tidos em consideração diversos parâmetros de avaliação, que poderão ser de natureza quantitativa ou qualitativa.

2 — Os parâmetros de avaliação quantitativos, considerados como mais significativos, são agrupados em critérios, sendo que a cada critério corresponderá uma componente de avaliação quantitativa.

3 — A pontuação em cada critério seguirá uma tabela de pontos, a definir no regulamento de cada unidade orgânica, que permitirá enquadrar e pontuar cada peça curricular pertencente ao critério.

4 — Para cada critério será definida uma meta, isto é, o número de pontos a que corresponderá a valoração 100, sendo que a desempenhos abaixo da meta corresponderão valorações inferiores a 100 e a desempenhos acima da meta corresponderão valorações acima de 100.

5 — Cada unidade orgânica definirá no seu regulamento de avaliação a função de mapeamento de pontuações em valorações.

6 — As valorações em cada critério poderão estar limitadas por um valor máximo, o teto do critério, que limitará o efeito de transferência de desempenhos entre critérios e vertentes que o modelo induz.

7 — As avaliações dos vários critérios, de uma mesma vertente, são agregadas através de uma soma ponderada, originando uma avaliação quantitativa da vertente.

8 — Cada vertente poderá, ainda, ser alvo de uma avaliação qualitativa, conforme seja definido no regulamento de avaliação de cada unidade orgânica, baseada nos parâmetros qualitativos e nos parâmetros quantitativos que sejam considerados de difícil quantificação ou objetivação.

9 — A avaliação qualitativa de cada vertente, quando exista, será expressa num valor pertencente a um intervalo a definir no regulamento de avaliação de cada unidade orgânica, e que deverá estar contido no intervalo de 0,75 a 1,25, sendo que o valor de 1 corresponde 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.

10 — A avaliação final de cada vertente será obtida pelo produto da avaliação quantitativa pela avaliação qualitativa, quando esta exista, ou simplesmente pela avaliação quantitativa.

11 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte e no artigo 9.º, a definição dos parâmetros de avaliação para cada vertente, o seu agrupamento em critérios de avaliação e as ponderações a atribuir a cada critério e vertente, serão definidos no regulamento de avaliação de cada uma das unidades orgânicas da U.Porto.

12 — Deverão ser obrigatoriamente considerados como parâmetros de avaliação:

a) Na vertente de investigação, as publicações e projetos científicos, a orientação de estudantes de doutoramento e de mestrado (neste último caso, a sua inclusão dependerá do regulamento específico da respetiva UO), assim como a obtenção dos graus de doutor ou de título académico pelo avaliado.

b) Na vertente de ensino, as unidades curriculares e o número de horas semanais lecionadas, nos limites estabelecidos pelo ECDU, a orientação e assistência de estudantes do 1.º e 2.º ciclos de estudos (se

tal constar no regulamento específico de cada UO), os resultados dos inquéritos pedagógicos, devendo o regulamento estabelecer as condições de validade dos resultados dos inquéritos, e as inovações pedagógica e curricular.

c) Na vertente de transferência de conhecimento, as tarefas de extensão universitária, de divulgação científica, cultural ou artística e de valorização económica e social do conhecimento.

d) Na vertente de gestão, a participação em júris académicos e os cargos desempenhados em órgãos de gestão da U.Porto e da unidade orgânica, sejam de gestão central, departamental, académica ou científica, e em organismos de investigação e desenvolvimento com personalidade jurídica própria de que a U.Porto ou a unidade orgânica sejam associadas.

13 — A medição do desempenho nos vários parâmetros de avaliação deverá ter em conta os resultados obtidos no período em avaliação, o esforço despendido nesse período, juntando assim, quando relevante, uma componente de avaliação da carga de trabalho, e ainda a especificidade de cada área disciplinar.

#### Artigo 9.º

##### Resultados

1 — A validação dos resultados obtidos decorre da verificação do cumprimento dos métodos e critérios de avaliação estabelecidos, a definir no regulamento de cada unidade orgânica.

2 — Na determinação da avaliação quantitativa global, obtida por agregação das avaliações obtidas em cada vertente, serão usadas para cada docente ponderações para as vertentes que, somando 100 % e dentro de limites a definir no regulamento de cada unidade orgânica, maximizam a avaliação quantitativa global do docente.

3 — Sem prejuízo das exceções consignadas no número seguinte, os limites referidos no número anterior terão que estar contidos nos seguintes intervalos:

- a) Mínimo de 20 % e máximo de 65 % para a vertente de ensino;
- b) Mínimo de 20 % e máximo de 60 % para a vertente de investigação, sendo que caso exista uma vertente relacionada com o mérito artístico, o limite se aplica à soma das ponderações desta vertente com a de investigação;
- 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 — São exceções ao número anterior:

- a) Os docentes a tempo parcial, que poderão ter uma ponderação de 100 % na vertente de ensino e 0 % nas restantes, sendo que os regulamentos de cada unidade orgânica deverão ainda prever os ajustamentos necessários à natureza parcial do seu contrato;
- b) Os docentes em licença sabática poderão ter uma ponderação de 0 % na vertente de ensino, um mínimo de 20 % e um máximo de 100 % na vertente de investigação, um mínimo de 0 % e um máximo de 40 % na vertente de transferência de conhecimento, mantendo-se os máximos e mínimos para a vertente de gestão académica;
- c) Os docentes com distribuição de serviço aprovada ao abrigo da alínea a) do n.º 2 do artigo 6.º do ECDU terão as ponderações fixadas nas respetivas distribuições.

5 — A avaliação final é expressa em menções qualitativas, em função das classificações finais obtidas a partir dos métodos e critérios referidos no número anterior, 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 10.º

##### Efeitos da avaliação

1 — 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 11.º

##### Alteração do posicionamento remuneratório e prémios de desempenho

1 — A alteração do posicionamento remuneratório tem lugar nos termos estabelecidos no artigo 74.º-C do ECDU e no presente artigo.

2 — Nos termos do número anterior, o montante máximo dos encargos financeiros que em cada ano pode ser afetado à alteração do posicionamento remuneratório dos docentes é fixado por despacho conjunto dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das Finanças, da Administração Pública e do Ensino Superior publicado no *Diário da República*, em percentagem da massa salarial total do pessoal docente da Instituição.

3 — Na elaboração do orçamento anual da Universidade, devem ser contempladas dotações previsionais adequadas às eventuais alterações do posicionamento remuneratório dos seus docentes, no limite fixado nos termos do número anterior e das disponibilidades orçamentais da Universidade.

4 — Tendo em consideração as verbas orçamentais referidas no número anterior, o Reitor fixa por despacho, para cada Unidade Orgânica, o montante anual máximo alocado aos encargos decorrentes das alterações do posicionamento remuneratório dos docentes da Unidade Orgânica.

5 — É obrigatória a alteração do posicionamento remuneratório sempre que um docente, no processo de avaliação do desempenho, tenha obtido, durante um período de seis anos consecutivos, a menção máxima.

6 — Se, depois de aplicado o estipulado no número anterior, existir ainda disponibilidade financeira relativamente ao definido anualmente no despacho a que se refere o n.º 4, a verba remanescente pode ser afetada à alteração do posicionamento remuneratório dos docentes não contemplados nos termos do n.º 5, desde que não se encontrem na posição remuneratória mais elevada da sua categoria e que tenham um total acumulado de um mínimo de 10 pontos na posição remuneratória em que se encontram, podendo beneficiar de uma alteração para posição imediatamente superior àquela em que se encontram.

7 — Para efeitos do disposto no número anterior, os docentes são ordenados, por ordem decrescente, fazendo relevar consecutivamente: (i) a pontuação; (ii) a antiguidade na respetiva posição remuneratória, (iii) o tempo de serviço na categoria e (iv) o tempo no exercício em funções docentes, integrado na carreira, na Universidade do Porto.

8 — Para efeito das alterações do posicionamento remuneratório previstas nos números anteriores são tidas em consideração, consoante o caso, as menções máximas obtidas ou o total de pontos acumulados desde a última alteração de posicionamento remuneratório.

9 — A alteração de posição remuneratória obrigatória prevista no n.º 5 implica o recomeço da contagem de menções máximas e a perda dos pontos acumulados pelo docente na posição remuneratória detida até ao momento em que tal alteração produz efeitos.

10 — A alteração de posição remuneratória prevista no n.º 6 implica a redução de 10 pontos no número de pontos acumulados pelo docente até à data da avaliação, transitando o diferencial remanescente para a avaliação seguinte.

11 — A alteração de posição remuneratória decorrente da obtenção do título de agregado ou da mudança de categoria em virtude de concurso, implica a perda do número de pontos acumulados pelo docente na posição remuneratória detida até ao momento em que tal alteração produz efeitos.

12 — As alterações do posicionamento remuneratório reguladas pelo presente artigo reportam-se a 1 de Janeiro do ano seguinte àquele cuja avaliação de desempenho determinou essa alteração remuneratória.

13 — Por opção gestionária do dirigente máximo da unidade orgânica, tendo em consideração a verba inscrita para o efeito no orçamento da unidade orgânica para o ano seguinte àquele 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 da unidade orgânica e nos termos a definir no regulamento de avaliação de cada unidade orgânica.

## CAPÍTULO IV

### Intervenientes no processo de avaliação

#### Artigo 12.º

##### Intervenientes

1 — Intervêm no processo de avaliação de desempenho no âmbito de cada unidade orgânica:

- a) O avaliado;
- b) O(s) avaliador(es);

- c) O Conselho Científico;
- d) O Conselho Pedagógico;
- e) A Comissão Paritária;
- f) O Diretor;
- g) O Conselho Coordenador de Avaliação da UP;
- h) O Reitor.

2 — A ausência ou o impedimento do(s) avaliador(es) de cada unidade orgânica não constitui fundamento para a falta de avaliação, devendo o regulamento de cada unidade orgânica definir os mecanismos de substituição de cada avaliador.

#### Artigo 13.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, considerado o carácter limitado dos recursos humanos e materiais geridos por cada unidade orgânica.

#### Artigo 14.º

##### Avaliadores

1 — Os avaliadores deverão ser sempre superiores funcionais dos avaliados e de categoria superior aos dos avaliados ou, pelo menos, igual.

2 — Compete ao Conselho Científico de cada unidade orgânica, ouvido o Conselho Pedagógico, propor os avaliadores, nos termos previstos no respetivo regulamento de avaliação, que serão nomeados pelo Diretor.

3 — Compete ao avaliador não só a avaliação qualitativa de cada vertente, quando exista, mas também a validação de cada elemento curricular, com base na sua relevância para o efeito da avaliação de desempenho.

4 — O avaliado, no prazo de cinco dias úteis após tomar conhecimento do avaliador, pode desencadear um processo de recusa do avaliador, junto do Diretor da unidade orgânica, desde que baseado nos impedimentos previstos no Código de Procedimento Administrativo e que, sendo aceite, conduzirá à nomeação de outro avaliador.

#### Artigo 15.º

##### Comissão Paritária da unidade orgânica

1 — A Comissão Paritária é o órgão com competência consultiva para a harmonização das avaliações dos docentes da unidade orgânica, apreciando as propostas de avaliação antes da homologação, bem como as respetivas reclamações.

2 — A comissão paritária é composta por quatro vogais, sendo um eleito pelos docentes do Conselho Pedagógico, um eleito pelo Conselho Científico e dois eleitos diretamente pelos docentes

#### Artigo 16.º

##### Diretor

Compete ao Diretor da Unidade Orgânica:

- a) Promover a elaboração ou revisão do regulamento de avaliação de desempenho dos docentes da Unidade Orgânica, e submeter o mesmo à homologação do Reitor;
- b) Desencadear o processo de avaliação, acompanhar o seu decurso e desempenhar as funções que lhe são atribuídas no presente Regulamento e no Regulamento da Unidade Orgânica para a avaliação de desempenho dos docentes;
- c) Nomear os avaliadores nos termos referidos no artigo 14.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 da unidade orgânica, 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 da UO, o qual deverá ser analisado pelos 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 17.º

##### Conselho Coordenador de Avaliação da U.Porto

1 — Na Universidade do Porto funciona um conselho coordenador de avaliação, a quem compete, para além do disposto no n.º 7 do artigo 5.º do presente Regulamento:

- a) Emitir parecer sobre os regulamentos de avaliação das unidades orgânicas, em particular no que diz respeito às suas potencialidades para a melhoria da qualidade do desempenho dos docentes e para a promoção da qualidade da instituição, e a um justo equilíbrio da distribuição dos resultados da avaliação de desempenho em cada unidade orgânica;
- b) Emitir parecer sobre todas as reclamações e recursos apresentados perante o Reitor, no âmbito do presente regulamento;
- c) Pronunciar-se sobre todos os assuntos que o Reitor entenda levar a este Conselho, relacionados com a avaliação dos docentes da U.Porto;
- d) Exercer as demais competências que lhe sejam conferidas pelo presente Regulamento, pelos Estatutos ou pela lei.

2 — Integram o Conselho Coordenador de Avaliação da U.Porto:

- a) O Reitor, que preside;
- b) Os diretores das unidades orgânicas da U.Porto, ou representantes por estes designados.

#### Artigo 18.º

##### Reitor

Compete ao Reitor:

- a) Homologar os regulamentos de avaliação de cada unidade orgânica;
- b) Pugnar pela adequação dos sistemas de desempenho às realidades específicas de cada unidade orgânica;
- c) Controlar o processo de avaliação de desempenho, de acordo com princípios e regras definidos na lei e no presente Regulamento;
- d) Assegurar um justo equilíbrio da distribuição dos resultados da avaliação de desempenho em cada unidade orgânica;
- e) Homologar as avaliações;
- f) Apreciar as reclamações.

## CAPÍTULO V

### Do processo

#### Artigo 19.º

##### Fases

O processo de avaliação dos docentes compreende as seguintes fases:

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

#### Artigo 20.º

##### Início do processo

Cabe ao Diretor de cada unidade orgânica desencadear o processo de avaliação, nos termos do regulamento de avaliação da respetiva unidade orgânica.

#### Artigo 21.º

##### Autoavaliação

1 — 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 relativamente a algum parâmetro de avaliação conduzirá à assunção de ausência de atividade relativamente a esse parâmetro.

3 — O modo como se concretiza a autoavaliação é regulamentado em cada unidade orgânica.

4 — A autoavaliação de cada avaliado deverá ser acessível a todos os docentes da unidade orgânica.

#### Artigo 22.º

##### Avaliação

1 — No final do período a que reporta a avaliação, os avaliadores realizam a avaliação, nos termos fixados no regulamento de cada unidade orgânica.

2 — O avaliado deve ser informado sobre a proposta de avaliação, dispondo de 10 dias para exercer o direito de resposta.

3 — Após decorrido o prazo para o efeito estabelecido, se ocorrer pronúncia do avaliado, cabe ao(s) avaliador(es), no prazo máximo de 15 dias, apreciar a resposta apresentada pelo avaliado, se for o caso, e formular proposta final de notação, dando dela conhecimento ao avaliado.

4 — Findo o período referido no número anterior, os avaliadores remetem o resultado da avaliação ao Diretor da respetiva unidade orgânica.

#### Artigo 23.º

##### Harmonização

1 — Recebidas as avaliações pelo Diretor, este procede à harmonização das mesmas, ouvida a Comissão Paritária da unidade orgânica.

2 — Concluída a harmonização, o Diretor da unidade orgânica:

a) 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, com as devidas alterações;

b) Remete as avaliações ao Conselho Científico, para validação, após o que este remete ao Reitor, para homologação.

#### Artigo 24.º

##### Homologação

1 — O Reitor deve proferir decisão no prazo de 30 dias após a receção das avaliações.

2 — Quando o Reitor não homologar as avaliações atribuídas, atribui nova menção qualitativa e respetiva quantificação, com a respetiva fundamentação, após audição do Diretor e do Conselho Científico da unidade orgânica a que pertença o avaliado.

3 — Após a homologação são publicitadas dentro de cada unidade orgânica as avaliações de Relevante e Excelente de docentes dessa unidade orgânica, juntamente com as respetivas avaliações qualitativas, quando existam, e sua fundamentação quando prevista no regulamento de avaliação da unidade orgânica.

#### Artigo 25.º

##### Garantias

1 — Assistem ao avaliado os direitos de impugnação graciosa e judicial dos atos administrativos da avaliação nos termos previstos na lei.

2 — Sem prejuízo do disposto na lei, poderão ser admitidos outros mecanismos de resolução alternativa de litígios que, eventualmente, venham a ser adotados pela Universidade do Porto.

#### Artigo 26.º

##### Reclamação

1 — Após a notificação do ato de homologação da avaliação, o avaliado dispõe de quinze dias para reclamar junto do Reitor, fundamentadamente, devendo a respetiva decisão ser proferida no prazo de 30 dias.

2 — A decisão sobre a reclamação deve ser fundamentada, e precedida de parecer do Conselho Coordenador de Avaliação e da Comissão Paritária da unidade orgânica.

#### Artigo 27.º

##### Impugnação Judicial

Do ato de homologação da avaliação e da decisão sobre a reclamação cabe impugnação judicial, nos termos gerais, sem prejuízo do recurso a meios extrajudiciais de resolução de litígios que, eventualmente, venham a ser adotados pela Universidade do Porto.

## CAPÍTULO VI

### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 28.º

##### Avaliações dos anos de 2004 a 2016

São aplicáveis à avaliação dos desempenhos ocorridos de 2004 a 2016, as regras previstas no artigo 28.º do Regulamento de Avaliação de Desempenho dos Docentes da Universidade do Porto, na redação anterior ao presente Regulamento, sem prejuízo das avaliações de desempenho que tenham sido já realizadas ao abrigo do modelo de avaliação e regras aprovadas por regulamento específico da avaliação de desempenho da Unidade Orgânica.

#### Artigo 29.º

##### Efeitos das Avaliações dos anos de 2004 a 2016

1 — Os pontos atribuídos nas avaliações dos anos de 2004 a 2007 têm as consequências previstas nos artigos 10.º e 11.º do Regulamento de Avaliação de Desempenho dos Docentes da Universidade do Porto, na redação anterior ao presente 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 2016 têm as consequências previstas nos artigos 10.º e 11.º do Regulamento de Avaliação de Desempenho dos Docentes da Universidade do Porto, na redação anterior ao presente 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 2016 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 2009, 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.

5 — Sem prejuízo do disposto no n.º 5 do artigo 11.º do Regulamento de Avaliação de Desempenho dos Docentes da Universidade do Porto, na redação anterior ao presente Regulamento, no caso de o docente ter obtido, no período de 2010 a 2016, uma alteração de posição remuneratória, apenas são contados para o total acumulado futuro os pontos correspondentes às avaliações referentes aos anos decorridos após essa alteração de posição remuneratória.

#### Artigo 30.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 número 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 31.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 verificação e submissão no SIGARRA da informação que considere relevante para a sua avaliação.

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.

#### Artigo 32.º

##### Entrada em vigor e produção de efeitos

1 — O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Diário da República*, sendo aplicável à avaliação do desempenho no ano civil posterior ao da sua publicação.

2 — As alterações introduzidas ao presente regulamento, com exceção às efetuadas aos artigos 5.º e 11.º, aplicam-se, desde que sejam mais favoráveis, à avaliação de desempenho de docentes que, no período de 2010, inclusive, e até à data de entrada em vigor dos *Regulamentos específicos das unidades orgânicas que serão aprovados ou revistos na sequência das alterações agora introduzidas*, ainda não tenham sido avaliados nos termos do Regulamento de Avaliação de Desempenho dos Docentes da Universidade do Porto, na redação anterior ao presente Regulamento, ou dos respetivos regulamentos específicos das unidades orgânicas.

310567993

## INSTITUTO POLITÉCNICO DE BEJA

### Despacho (extrato) n.º 5881/2017

Por despacho do Presidente do Instituto Politécnico de Beja de 31 de maio de 2017, foi autorizada a adenda ao contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo celebrado com Sónia Maria