



UNIVERSIDADE DE LISBOA

PROJECTO DE REGULAMENTO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS DOCENTES

A avaliação do desempenho dos docentes é um elemento central do processo de reorganização e de mudança da Universidade de Lisboa. As suas linhas gerais de orientação devem, pois, ser coerentes com o Programa Estratégico para o Quadriénio 2009 | 2013, no qual se prevê um reforço da internacionalização, da investigação científica e da pós-graduação, para além de um estímulo à renovação do ensino e das práticas pedagógicas e à cooperação interdisciplinar e interuniversitária.

A avaliação do desempenho tem como referência o plano de desenvolvimento da Faculdade ou do Instituto em que o docente está inserido, considerando, desde já, os objectivos fixados por cada unidade orgânica no âmbito do Programa de Desenvolvimento da Universidade de Lisboa assinado com o Governo no dia 10 de Setembro de 2010.

Tendo como enquadramento as orientações programáticas da Universidade e das suas unidades orgânicas, a avaliação do desempenho respeita a independência e a liberdade académica de cada docente, bem como as suas opções de carreira, aspectos fundamentais da vida universitária e do exercício da profissão.

O presente Regulamento define regras simples e objectivas, procurando evitar uma excessiva burocratização e assegurar a transparência e a imparcialidade na avaliação do desempenho. As normas aprovadas são coerentes com a missão da Universidade e destinam-se a promover a melhoria institucional e o desenvolvimento pessoal e profissional de cada docente.

O Regulamento consolida uma cultura de avaliação e de garantia da qualidade, bem como práticas de prestação de contas no plano pessoal e institucional. Respeitando a especificidade das diferentes áreas disciplinares, procura estimular-se um diálogo no interior da Universidade e formular um juízo independente sobre o mérito dos docentes, permitindo que cada um compreenda as expectativas em relação ao seu trabalho e assumam, com larga margem de autonomia, as suas próprias decisões no plano académico.

Baseado em práticas internacionais consolidadas e em valores partilhados no seio da Universidade, o Regulamento será aplicado de forma gradual, ficando sujeito a um processo de acompanhamento e de avaliação por parte dos órgãos de governo da Universidade, em particular do Conselho Universitário.

Assim,

Após discussão pública no seio da Universidade,

Ouvidas as organizações sindicais,

Ouvido o Senado,

Nos termos dos artigos 74.º-A, 74.º-B e 74.º-C e 83.º-A do Estatuto da Carreira Docente Universitária e no uso dos poderes conferidos pelo artigo 31.º, n.º 1, al. j), dos Estatutos da Universidade de Lisboa é aprovado o Regulamento de avaliação do desempenho dos docentes da Universidade de Lisboa.

CAPÍTULO I

PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 1.º

Objecto

O presente Regulamento define, no âmbito da Universidade de Lisboa, a regulamentação necessária à execução do Estatuto da Carreira Docente Universitária, em matéria de avaliação do desempenho dos docentes.

Artigo 2.º

Princípios

1 – A avaliação de desempenho subordina-se aos princípios constantes do n.º 2 do artigo 74.º-A do Estatuto da Carreira Docente Universitária.

2 – A avaliação de desempenho dos docentes da Universidade de Lisboa orienta-se ainda pelos seguintes princípios:

- a) Coerência, tendo em vista uma articulação com o programa estratégico da Universidade e com os programas de desenvolvimento de cada uma das suas unidades orgânicas;
- b) Adaptabilidade, de modo a atender à especificidade de cada área disciplinar e à situação concreta de cada docente, bem como às alterações na sua actividade que ocorram durante o período sujeito a avaliação;
- c) Simplificação, reduzindo ao mínimo indispensável as formalidades e procedimentos de avaliação, respeitando sempre a especificidade do trabalho dos docentes universitários;

- d) Colegialidade das decisões de avaliação;
- e) Comunicação fundamentada dos resultados, de modo a permitir que cada docente conheça as razões da sua avaliação e possa tê-las em consideração nas suas opções universitárias;
- f) Comunicação pública dos resultados, protegendo a confidencialidade no plano pessoal, mas assumindo uma lógica de responsabilização e de prestação de contas no plano institucional.

Artigo 3.º

Organização

1 – Respeitando o enquadramento geral deste Regulamento e sem prejuízo das competências que a lei atribui ao Reitor, a avaliação do desempenho é da responsabilidade de cada unidade orgânica da Universidade.

2 – Por proposta do Director, o Conselho Científico aprova as regras que permitam a cada unidade orgânica, no respeito da lei e do presente regulamento, a densificação dos critérios, parâmetros, indicadores e procedimentos mais adequados à especificidade da respectiva área disciplinar.

3 – Por proposta do Director, o Conselho Científico designa uma Comissão de Avaliação do Desempenho dos Docentes, à qual compete coordenar e realizar os trabalhos de avaliação, nos termos deste Regulamento.

4 – Pelo menos uma vez por ano, o Conselho Universitário reúne com os Presidentes das comissões de avaliação do desempenho dos docentes das diferentes unidades orgânicas a fim de acompanhar o processo de avaliação, de harmonizar e procedimentos e de propor as alterações que se revelem necessárias a este Regulamento.

Artigo 4.º

Periodicidade

1 – A avaliação dos docentes incide sobre o desempenho dos anos académicos anteriores.

2 – Em regra, a avaliação dos docentes é feita de três em três anos, sem prejuízo de qualquer docente poder solicitar a sua avaliação anual.

3 – A avaliação dos docentes cujo contrato tenha duração inferior a três anos é feita anualmente.

CAPÍTULO II

MODELO DE AVALIAÇÃO

Artigo 5.º

Orientações

- 1 – A avaliação do desempenho toma em consideração todas as vertentes da actividades dos docentes enunciadas no ECDU e no Regulamento de Prestação de Serviço dos Docente da Universidade de Lisboa.
- 2 – Tendo como referência os programas estratégicos da Universidade e das suas unidades orgânicas, a avaliação do desempenho organiza-se a partir do relatório de actividades apresentado por cada docente.
- 3 – Para além do relatório previsto no número anterior, podem ser considerados, sempre que tal se revele pertinente, outros documentos, designadamente:
 - a) Títulos e graus académicos obtidos no período avaliado;
 - b) Resultado de inquéritos à qualidade do ensino, quando devidamente supervisionados pelos órgãos competentes.

Artigo 6.º

Regime da avaliação

- 1 – A avaliação do desempenho baseia-se:
 - a) Numa lógica quantitativa de objectivação, através da consideração predominante ou exclusiva de critérios, parâmetros e indicadores com suporte em elementos documentais;
 - b) Numa lógica qualitativa, através da atribuição de uma menção e da comunicação a cada um da sua avaliação.
- 2 – A avaliação é expressa numa classificação numérica de 0 a 100, que resulta das classificações de 0 a 100 em cada uma das quatro vertentes da avaliação, ponderadas de acordo com o perfil definido por cada docente nos termos do n.º 2 do artigo 7.º.
- 3 – Uma vez calculada a classificação final, esta traduz-se em três menções positivas e numa menção negativa:
 - a) Excelente – entre 80 e 100;
 - b) Muito Bom – entre 60 e 79;
 - c) Bom – entre 40 e 59;

d) Insuficiente – abaixo de 40.

4 – De acordo com as melhores práticas internacionais, é normal que a maioria dos docentes se situe na avaliação positiva intermédia, “Muito Bom”, permitindo que as avaliações de “Excelente” e de “Bom” distingam desempenhos acima e abaixo da média.

5 – O resultado da avaliação é transmitido individualmente pelo(s) avaliador(es) permitindo assim identificar os elementos que contribuam para o desenvolvimento da carreira universitária de cada docente.

Artigo 7.º

Vertentes da avaliação

1 – A avaliação do desempenho toma em consideração as quatro vertentes do trabalho universitário, tal como se encontram previstas na lei e nos regulamentos da Universidade de Lisboa:

- a) Investigação;
- b) Ensino;
- c) Serviço à Universidade;
- d) Extensão universitária.

2 – Cada docente define livremente, no respeito pelos regulamentos da Universidade e cumprindo o serviço que lhe seja distribuído, o perfil que melhor se adequa ao seu desempenho académico, dentro dos intervalos a seguir identificados:

- a) Investigação – entre 30% e 70%;
- b) Ensino – entre 30% e 70%;
- c) Serviço à Universidade – até 30%;
- d) Extensão universitária – até 30%.

3 – As percentagens previstas no número anterior permitem estabelecer o peso relativo de cada uma das vertentes na classificação final:

- a) Investigação – peso 3 a 7;
- b) Ensino – peso 3 a 7;
- c) Serviço à Universidade – peso 0 a 3;
- d) Extensão universitária – peso 0 a 3.

4 – Apesar de a avaliação ser em regra trienal, no seu relatório de actividades os docentes podem, fundamentadamente, estabelecer perfis diferentes para cada um dos anos do período em avaliação.

5 – No caso de ter sido aprovado um “projecto académico individual”, nos termos do artigo 4.º do Regulamento de Prestação de Serviço dos Docentes da Universidade de Lisboa, a avaliação deve ser coerente com os objectivos nele previstos.

6 – Em situações especiais devidamente fundamentadas, a avaliação do desempenho pode incidir, de modo predominante ou exclusivo, apenas sobre uma das vertentes previstas no n.º 2, designadamente nos casos de:

- a) Licença sabática;
- b) Dispensa total ou parcial de serviço docente;
- c) Obtenção de financiamentos extraordinários para a coordenação ou dinamização de projectos de investigação;
- d) Missão científica ou cultural relevante, ao serviço da Universidade ou do país.

Artigo 8.º

Parâmetros da avaliação

1 – Na operacionalização dos parâmetros de avaliação, sem prejuízo da autonomia de cada unidade orgânica, devem considerar-se as quatro vertentes previstas no artigo 7.º.

2 – Na pontuação a atribuir em cada parâmetro de avaliação deve ser dada uma especial atenção ao contributo dado à realização das orientações do programa estratégico da Universidade no que diz respeito ao reforço da internacionalização, da investigação científica e da pós-graduação, bem como ao estímulo à renovação do ensino e das práticas pedagógicas e à cooperação interdisciplinar e interuniversitária.

3 – Na avaliação do desempenho devem ser tomados em consideração os prémios científicos e as distinções académicas de prestígio para o docente e para a Universidade.

4 – A vertente “Investigação” considera designadamente o desempenho nas seguintes actividades:

- a) A investigação original, individual ou em equipa, através da participação em projectos de investigação;
- b) A publicação dos resultados da investigação, em artigos e livros científicos, bem como a apresentação de comunicações em congressos e encontros científicos;
- c) A direcção e orientação de projectos de investigação e de centros, unidades ou laboratórios de investigação;

d) Os resultados do desenvolvimento tecnológico e das diferentes modalidades de valorização económica e social do conhecimento, designadamente contratos com entidades externas e pedidos provisórios e registos de patentes;

e) A criação científica, cultural e artística;

f) As actividades de divulgação científica e cultural;

g) A participação em órgãos de revistas científicas e em organizações ou redes de carácter científico.

5 – A vertente “Ensino” considera designadamente o desempenho nas seguintes actividades:

a) O serviço de aulas ou seminários, bem como as tutorias e o apoio aos alunos;

b) A coordenação e gestão de cursos e de programas, em particular de natureza interdisciplinar e interuniversitária;

b) A publicação de livros e de outros materiais de natureza pedagógica;

c) O desenvolvimento de uma pedagogia dinâmica e actualizada, com o recursos a métodos inovadores de ensino e de avaliação e às novas tecnologias, designadamente de ensino a distância (*e-learning*, etc.);

d) A supervisão e orientação de pós-doutoramentos, teses de doutoramento, dissertações de mestrados, estágios e projectos dos alunos;

e) A participação em júris de concursos e de provas académicas;

f) A orientação e participação em acções de formação pedagógica, de formação contínua e de actualização profissional.

6 – A vertente “Serviço à Universidade” considera designadamente o desempenho nas seguintes actividades:

a) O exercício de cargos e funções nos órgãos da universidade ou da unidade orgânica;

b) A coordenação e participação em comissões e grupos de trabalho nomeados no âmbito da universidade (garantia da qualidade, estudos, missões, etc.);

c) O exercício de cargos e funções nos órgãos de outras instituições de ciência e cultura em representação da universidade ou do país.

7 – A vertente “Extensão universitária” considera designadamente o desempenho nas seguintes actividades:

a) O exercício de funções em outras entidades, públicas ou privadas, nacionais, estrangeiras ou internacionais, ao serviço da Universidade de Lisboa;

- b) A prestação de serviços noutras instituições, designadamente de ciência e tecnologia, nacionais, estrangeiras ou internacionais, com relevante interesse para a Universidade ou para o país;
- c) Outras actividades consideradas relevantes, designadamente serviço à comunidade no âmbito da instituição, acções de formação ou sensibilização junto de alunos do ensino básico e secundário e serviço de cooperação e consultadoria a instituições públicas;
- d) A participação em iniciativas de âmbito artístico, cultural e desportivo, dirigidas à comunidade universitária ou de interesse nacional;
- e) A dinamização de programas de cooperação internacional, no âmbito académico, cultural ou científico, com relevante interesse para a Universidade ou para o país.

CAPÍTULO III

INTERVENIENTES

Artigo 9.º

Competência

1 – A avaliação do desempenho dos docentes compete ao Conselho Científico de cada unidade orgânica, que a exerce através de uma Comissão de Avaliação do Desempenho dos Docentes.

2 – Intervêm no processo de avaliação do desempenho:

- a) O avaliado;
- b) Os avaliadores;
- c) A Comissão de Avaliação do Desempenho dos Docentes;
- d) O Conselho Científico de cada unidade orgânica;
- e) O Director de cada unidade orgânica;
- f) O Conselho Universitário;
- g) O Reitor.

Artigo 10.º

Avaliado

- 1 – Os docentes têm direito a uma avaliação rigorosa, imparcial e justa, que permita a melhoria do seu desempenho e o desenvolvimento profissional da sua carreira universitária.
- 2 – Os docentes têm direito à auto-avaliação, à audição, à reclamação e ao recurso.
- 3 – Os docentes têm o dever de elaborar o relatório de actividades através do qual se inicia o processo de avaliação.
- 4 – Os docentes têm o dever de prestar todas as informações complementares que lhes sejam solicitadas, colaborando no processo de avaliação do desempenho.

Artigo 11.º

Avaliadores

- 1 – Os avaliadores são designados pela Comissão de Avaliação do Desempenho dos Docentes, devendo a escolha recair, obrigatoriamente, sobre professores ou investigadores com categoria superior ou igual, no caso dos professores catedráticos, à do docente a avaliar.
- 2 – Quando necessário, podem ser convidados como avaliadores professores ou investigadores de outras universidades, nacionais ou estrangeiras.
- 3 – Os avaliadores têm a obrigação de ser objectivos e imparciais, responsabilizando-se pelo processo de avaliação e comunicando aos avaliados os resultados da avaliação.

Artigo 12.º

Comissão de Avaliação do Desempenho dos Docentes

- 1 – A Comissão de Avaliação do Desempenho dos Docentes, constituída por três a cinco elementos, é designada pelo Conselho Científico, por proposta do Director, de entre professores catedráticos e associados em serviço efectivo.
- 2 – Participa ainda, sem direito de voto, nos trabalhos da Comissão de Avaliação do Desempenho dos Docentes, pelo menos, um membro docente designado pelo Conselho Pedagógico.
- 3 – A Comissão nomeia, atenta a estrutura da unidade orgânica e diversidade de áreas disciplinares, os painéis de avaliadores que se revelem necessários para a realização dos trabalhos.
- 4 – A Comissão de Avaliação do Desempenho dos Docentes é responsável pela coordenação dos trabalhos de avaliação, competindo-lhe definir os procedimentos e assegurar o bom funcionamento de todo o processo.
- 5 – A avaliação dos membros da Comissão de Avaliação e os avaliadores rege-se por normas especiais, consagradas no artigo 29.º.

Artigo 13.º

Conselho Científico

1 – Por proposta do Director, o Conselho Científico aprova, por maioria absoluta dos seus membros em efectividade de funções, os critérios, os parâmetros, os indicadores e as demais regras de procedimento aplicáveis à avaliação de desempenho dos docentes na unidade orgânica.

2 – Desde que os mesmos não possam ser resolvidos pela Comissão de Avaliação do Desempenho dos Docentes, compete ao Conselho Científico decidir os incidentes que venham a ser suscitados, designadamente de recusa e suspeição de avaliador ou de conflitos de interesse.

Artigo 14.º

Director

1 – Sem prejuízo das competências dos diversos órgãos definidas neste Regulamento, o Director é responsável pela concretização de todo o processo de avaliação.

2 – Em particular, é da competência do Director:

- a) A determinação do início do processo e a definição do calendário de avaliação;
- b) A comunicação dos resultados ao Reitor para homologação;
- c) A notificação dos resultados aos interessados;
- d) A divulgação pública dos resultados da avaliação, através de uma análise estatística que preserve a confidencialidade dos resultados no plano individual.

Artigo 15.º

Conselho Universitário

1 – O Conselho Universitário coadjuva o Reitor e acompanha o processo de aplicação do Regulamento de Avaliação de Desempenho por parte das unidades orgânicas, aconselhando acerca das alterações consideradas necessárias.

2 – O Conselho Universitário exerce as competências de avaliação no que diz respeito aos membros das comissões de avaliação e aos avaliadores, sempre que estes docentes decidam exercer a prerrogativa prevista no n.º 2 do artigo 29.º.

Artigo 16.º

Reitor

1 – Compete ao Reitor:

- a) Garantir a adequação dos sistemas de desempenho às realidades específicas de cada unidade orgânica;
- b) Controlar o processo de avaliação de desempenho, de acordo com princípios e regras definidos na lei e no presente Regulamento;
- c) Assegurar um justo equilíbrio da distribuição dos resultados da avaliação de desempenho;
- d) Homologar as avaliações, sem prejuízo da faculdade de delegação;
- e) Apreciar as reclamações e recursos.

2 – Nos casos em que o Reitor não homologar fundamentadamente as avaliações atribuídas, pode:

- a) Decidir atribuir nova menção qualitativa, se entender possuir os elementos para essa decisão;
- b) Devolver o processo para o Conselho Científico, para nova decisão.

CAPÍTULO IV PROCEDIMENTO

Artigo 17.º

Estrutura e prazo de conclusão do procedimento

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

- a) Auto-avaliação;
- b) Avaliação;
- c) Comunicação;
- d) Homologação dos resultados.

2 – O procedimento de avaliação do desempenho deve estar concluído nos 90 dias após o termo do prazo fixado para a apresentação do relatório a que se refere o artigo 19.º

Artigo 18.º

Início do procedimento

- 1 – O procedimento de avaliação inicia-se com a entrega pelos docentes ao Director da respectiva unidade orgânica do relatório das actividades desenvolvidas no período de referência.
- 2 – A Comissão de Avaliação do Desempenho terá acesso aos resultados dos inquéritos à qualidade da leccionação ministrada feitos sob a supervisão do Conselho Pedagógico.
- 3 – A Comissão de Avaliação do Desempenho preenche a ficha de avaliação, segundo modelo a aprovar pelo Reitor.
- 4 – Para efeitos de avaliação, serão apenas considerados os trabalhos e as actividades que mencionem a filiação institucional do docente na Universidade de Lisboa.

Artigo 19.º

Auto-avaliação

- 1 – O processo de auto-avaliação é constituído pela elaboração e entrega de um relatório de actividades do docente, produzido de acordo com modelo a aprovar pelo Reitor.
- 2 – O relatório deve explicitar, de modo especial, o perfil escolhido pelo docente e a percentagem de tempo dedicada a cada uma das quatro vertentes de avaliação previstas no artigo 7.º.
- 3 – Em anexo ao relatório devem constar os documentos que se revelem necessários, designadamente os documentos comprovativos da obtenção de graus e títulos académicos durante o período a que se reporta a avaliação.

Artigo 20.º

Avaliação

- 1 – Com base na ficha de avaliação, os avaliadores procedem à validação dos elementos apresentados, elaborando uma proposta de avaliação a submeter à apreciação da Comissão de Avaliação do Desempenho dos Docentes.
- 2 – A Comissão de Avaliação do Desempenho dos Docentes decidirá, por maioria absoluta dos seus membros efectivos, da pontuação a atribuir e da respectiva fundamentação, a qual pode ser feita por remissão integral para o parecer dos avaliadores.

Artigo 21.º

Comunicação

1 – O projecto de decisão, acompanhado da respectiva fundamentação, é comunicado ao interessado, pelo(s) avaliador(es).

2 – A comunicação prevista no número anterior é considerada como notificação, em sede de audiência prévia, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

3 – A Comissão de Avaliação do Desempenho aprecia as questões suscitadas, no prazo de dez dias úteis, submetendo a proposta de avaliação final à ratificação do Conselho Científico.

4 – Com a aprovação, o Conselho Científico procede ainda à harmonização dos resultados.

Artigo 22.º

Homologação

1 – A homologação final dos resultados das avaliações do desempenho dos docentes é da competência do Reitor, ou do órgão com competência delegada.

2 – A decisão de homologação deve ser proferida no prazo de 30 dias.

3 – Homologados os resultados, as avaliações são remetidas ao Director, que notifica os interessados.

Artigo 23.º

Reclamação

1 – Após a notificação do acto de homologação da avaliação, o avaliado dispõe de um prazo de 10 dias para reclamar para a entidade homologante.

2 – A decisão da reclamação deve ser proferida no prazo de 20 dias.

Artigo 24.º

Notificação

A notificação dos docentes é efectuada por uma das seguintes formas:

- a) E-mail com recibo de entrega da notificação;
- b) Ofício registado;
- c) Notificação pessoal.

CAPÍTULO V

EFEITOS DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

Artigo 25.º

Resultados

A avaliação final é expressa nas seguintes menções qualitativas:

- a) Excelente, à qual corresponde uma avaliação final de três pontos por ano;
- b) Muito Bom, à qual corresponde uma avaliação final de dois pontos por ano;
- c) Bom, à qual corresponde uma avaliação final de um ponto por ano;
- d) Insuficiente, à qual corresponde uma avaliação final de um ponto negativo por ano.

Artigo 26.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 dos docentes especialmente contratados;
- c) Alteração do posicionamento remuneratório.

2 – Em caso de avaliação do desempenho negativa em duas avaliações consecutivas, é aplicável o regime geral fixado no Estatuto Disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas.

Artigo 27.º

Alteração do posicionamento remuneratório

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 o docente se encontra, sempre que o mesmo obtenha em dois períodos consecutivos de avaliação do desempenho a classificação máxima.

2 – Quando o docente não se encontre posicionado na última posição remuneratória da sua categoria, é alterado o seu posicionamento remuneratório, para posição imediatamente

superior àquela em que o docente se encontra, sempre que o mesmo obtenha um total de 10 pontos na posição remuneratória em que se encontra.

CAPÍTULO VI

REGIMES ESPECIAIS

Artigo 28.º

Órgãos de governo

1 – A menos que o interessado pretenda fazer uso do disposto no n.º 3, os titulares de cargos de direcção no governo da Universidade e das unidades orgânicas é atribuída a avaliação positiva intermédia na escala prevista no artigo 6.º, à qual correspondem dois pontos por ano.

2 – Para efeitos do número anterior consideram-se os seguintes cargos:

- a) Reitor, Vice-reitores e Pró-reitores;
- b) Presidentes dos Conselhos de Coordenação das Áreas Estratégicas;
- c) Directores, Subdirectores e Presidentes dos Conselhos Científicos das unidades orgânicas.

3 – A requerimento do interessado, em substituição deste método, é realizada a avaliação do desempenho nos mesmos termos que para os restantes docentes.

4 – Na situação prevista no número anterior, a responsabilidade da avaliação recai sobre:

- a) O Conselho Geral no caso do Reitor;
- b) O Reitor nos restantes casos.

Artigo 29.º

Comissões de Avaliação e Avaliadores

1 – A menos que o interessado pretenda fazer uso do disposto no n.º 2, aos membros das comissões de avaliação e aos avaliadores é atribuída a avaliação positiva intermédia na escala prevista no artigo 6.º, à qual correspondem dois pontos por ano.

2 – A requerimento do interessado, em substituição deste método, é realizada a avaliação do desempenho nos mesmos termos que para os restantes docentes.

3 – Na situação prevista no número anterior, a responsabilidade da avaliação recai sobre o Conselho Universitário.

CAPÍTULO VII

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Artigo 30.º

Avaliações dos anos de 2004 a 2007

1 – O primeiro processo de avaliação do desempenho tem lugar imediatamente após a entrada em vigor do presente Regulamento.

2 – Para efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 205/2009, de 31 de Agosto, são aplicáveis à avaliação dos desempenhos ocorridos de 2004 a 2007 as seguintes regras:

- a) O número de pontos a atribuir aos docentes, é o de um por cada ano não avaliado;
- b) O número de pontos atribuído ao abrigo do presente artigo é comunicado pelo director da unidade orgânica a cada docente;
- c) Em substituição dos pontos atribuídos nestes termos, a requerimento do interessado, apresentado no prazo de cinco dias após a comunicação referida na alínea anterior, é realizada avaliação através de ponderação curricular, nos termos previstos no artigo 32.º.

Artigo 31.º

Avaliações dos anos de 2008 a 2010

A avaliação dos desempenhos de 2008, 2009 e 2010 é igualmente realizada nos termos do artigo anterior.

Artigo 32.º

Ponderação curricular

1 – A avaliação por ponderação curricular consiste na avaliação sumária do currículo dos docentes, nas diversas vertentes de avaliação a que se refere o artigo 7.º

2 – A ponderação curricular é feita segundo os parâmetros, os critérios e os indicadores fixados pelo conselho científico da unidade orgânica.

3 – Para efeitos da ponderação curricular, devem os interessados juntar a documentação relevante, aplicando-se com as necessárias adaptações o disposto nos artigos 19.º e 20.º do presente Regulamento.

Artigo 33.º

Sistema informático da avaliação

1 – Os procedimentos de avaliação podem ter como suporte uma aplicação informática que permita aos docentes praticarem as acções da sua responsabilidade, bem como aceder às comunicações e notificações que lhes digam respeito.

2 – O modelo de relatório previsto no n.º 1 do artigo 19.º e a ficha de avaliação prevista no n.º 3 do artigo 18.º, documentos a aprovar pelo Reitor, podem estabelecer o recurso aos preenchimento de bases de dados electrónicos, bem como a necessidade de os trabalhos em avaliação estarem registados no repositório institucional da Universidade de Lisboa.

Artigo 34.º

Resolução alternativa de litígios

Em matéria de avaliação do desempenho, atento o disposto no artigo 84.º-A do ECDU, pode vir a ter lugar o recurso a mecanismos de resolução alternativa de litígios, nos moldes que venham a ser definidos pela Universidade de Lisboa.

Artigo 35.º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da respectiva publicação no *Diário da República*.