

# **Regulamento de avaliação de desempenho dos docentes da UP**

## Capítulo I

### **Disposições gerais**

#### Artigo 1.º

#### **Âmbito de aplicação**

O presente regulamento é aplicável a todos os docentes da Universidade do Porto (UP).

#### Artigo 2.º

#### **Princípios gerais**

1 — A avaliação de desempenho constante do presente regulamento subordina-se aos princípios constantes do artigo 74.º-A do decreto-lei n.º 205/2009, de 31 de Agosto.

2 — 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 UP;
- b) Flexibilidade, visando uma densificação 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 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 UP.

#### 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).

## Capitulo II

### **Da estrutura**

#### Artigo 4.º

### **Periodicidade**

1 – A avaliação dos docentes é feita anualmente, através de uma avaliação curricular relativa ao desempenho no ano civil transacto, ou no ano lectivo transacto para as actividades indexadas ao ano lectivo, e o respectivo processo tem lugar nos meses de Janeiro a Fevereiro.

2 – A avaliação curricular é feita de acordo com as regras constantes no Capítulo III e com o regulamento próprio de cada unidade orgânica.

#### Artigo 5.º

### **Regime excepcional de avaliação**

1 – Nos casos em que não seja realizada a avaliação curricular prevista no artigo anterior, independentemente do motivo que lhe der origem 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 requerer avaliação por ponderação curricular sumária, a realizar por avaliador ou avaliadores para o efeito designado(s) pelo Director da unidade orgânica, 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, reconhecida pelo Reitor como de elevada relevância política ou social ou de gestão de instituições públicas, será suprida com uma avaliação de Relevante 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 bolseiro de longa duração, será suprida por ponderação curricular relativamente a todos os anos com avaliação em falta.

4 – A ausência de avaliação por um ou mais anos consecutivos, motivada por doença prolongada será suprida com uma avaliação de Suficiente para todos os anos com avaliação em falta.

## Artigo 6.º

### **Ponderação curricular sumária**

1 — A avaliação por ponderação curricular sumária traduz-se na avaliação do currículo, de acordo com as vertentes, pesos e critérios fixados no regulamento de avaliação da unidade orgânica, considerando apenas a componente quantitativa da avaliação.

2 – O avaliador ou avaliadores são nomeados pelo Director da unidade orgânica, de acordo com as regras definidas no artigo 13º deste regulamento.

3 - A ponderação curricular sumária é expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação definida no artigo 8.º e as regras relativas à diferenciação de desempenho previstas no presente regulamento.

## Capitulo III

### **Da avaliação**

## Artigo 7.º

### **Vertentes da avaliação**

1 — A avaliação dos docentes tem por base as funções gerais dos docentes previstas no artigo 4º do decreto-lei n.º 205/2009, de 31 de Agosto (ECDU), e incide sobre as seguintes vertentes:

- a) Investigação – Actividades 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 actividade de docente universitário.

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

3 – Para a avaliação de cada uma destas vertentes são tidos em consideração diversos parâmetros de avaliação, que poderão ser de natureza quantitativa ou qualitativa.

4 – Os parâmetros de avaliação quantitativos, considerados como mais

significativos, são agrupados em critérios, sendo que a cada critério corresponderá uma componente de avaliação quantitativa.

5 – 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.

6 – 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.

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

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

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

10 – Cada vertente será ainda alvo de uma avaliação qualitativa, baseada nos parâmetros qualitativos e nos parâmetros quantitativos que sejam considerados de difícil quantificação ou objectivação.

11 – A avaliação qualitativa de cada vertente 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.

12 – A avaliação final de cada vertente será obtida pelo produto da avaliação quantitativa pela avaliação qualitativa.

13 – Sem prejuízo do disposto no número seguinte e no artigo 8º, 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 em regulamento próprio em cada uma das unidades orgânicas da UP pelos órgãos estatutariamente competentes.

14 – Deverão ser obrigatoriamente considerados como parâmetros de avaliação:

- a) Na vertente de investigação, as publicações e projectos científicos, a orientação de estudantes de doutoramento, assim como a obtenção dos graus de doutor ou de agregado pelo avaliado.

- b) Na vertente de ensino, o número de horas semanais leccionadas, os resultados dos inquéritos pedagógicos 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 UP e da unidade orgânica, sejam de gestão central, departamental, académica ou científica.

15 – A medição do desempenho nos vários parâmetros de avaliação poderá ter em conta não só os resultados obtidos no período em avaliação, mas também o esforço dispendido nesse período, juntando assim, quando relevante, uma componente de avaliação da carga de trabalho.

#### Artigo 8.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, as ponderações de cada vertente terão que somar 100% e terão que estar contidas nos seguintes limites:

- a) Mínimo de 20% e máximo de 60% 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.

3 – 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, que poderão ter uma ponderação de 0% na vertente de ensino, um mínimo de 20% e um máximo de 80% 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 dispensa de serviço docente para preparação de doutoramento, que terão ponderações semelhantes às dos docentes em licença sabática, sendo que os regulamentos de avaliação das unidades orgânicas deverão prever uma avaliação quantitativa específica para os docentes nesta situação.

4 — 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, Adequado, correspondendo a uma classificação final de 1 ponto;
- d) Inadequado, correspondendo a uma classificação final de 1 ponto negativo.

#### Artigo 9.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 - No caso de a avaliação de desempenho acumulada ao fim de um período de seis anos ser negativa, é aplicável o regime geral fixado no Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem funções públicas.

#### Artigo 10.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 número anterior, por opção gestionária do dirigente máximo da unidade orgânica, tendo em consideração as verbas orçamentais disponíveis para o efeito 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 25% dos docentes da unidade orgânica e nos termos a definir no regulamento de avaliação de cada unidade orgânica.

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

4 — A alteração do posicionamento remuneratório reporta-se a 1 de Janeiro do ano seguinte àquele cuja avaliação de desempenho determinou essa alteração remuneratória.

#### Capitulo IV

### **Intervenientes no processo de avaliação**

#### Artigo 11.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) A Comissão Paritária da unidade orgânica;
- d) O Director da unidade orgânica;
- e) O Conselho Coordenador de Avaliação da UP;
- f) 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 12.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 13.º

## **Avaliadores**

1 – Os avaliadores deverão ser sempre superiores funcionais dos avaliados.

2 – Compete ao Director de cada unidade orgânica a nomeação dos avaliadores, nos termos previstos no respectivo regulamento de avaliação.

3 – Compete ao Conselho de Representantes a avaliação da vertente de gestão do Director da unidade orgânica, com base no grau de cumprimento dos objectivos fixados no plano de actividades e que são contratualizados em cada ano com a Reitoria da UP.

Artigo 14º

## **Comissão Paritária da unidade orgânica**

1 – Junto do Director de cada unidade orgânica funciona uma comissão paritária, com competência consultiva para a harmonização das avaliações dos docentes da unidade orgânica, apreciando as propostas de avaliação antes da homologação.

2 — A comissão paritária é composta por quatro vogais, sendo dois nomeados pelo Director da unidade orgânica e dois representantes dos docentes, por estes eleitos.

Artigo 15º

## **Conselho Coordenador de Avaliação da UP**

1 — Na Universidade do Porto funciona um conselho coordenador de avaliação, a quem compete:

- a) Emitir parecer sobre os regulamentos de avaliação das unidades orgânicas, em particular no que diz respeito 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 UP.

2 — Integram o Conselho Coordenador de Avaliação da UP:

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

#### Artigo 16.º

##### **Reitor**

Compete ao Reitor:

- a) Aprovar 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, sem prejuízo da faculdade de delegação;
- f) Apreciar as reclamações e recursos.

#### Capitulo V

##### **Do processo**

#### Artigo 17.º

##### **Fases**

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

- a) Auto-avaliação
- b) Avaliação
- c) Harmonização
- d) Homologação.

## Artigo 18.º

### **Início do processo**

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

## Artigo 19.º

### **Auto-avaliação**

1 — A auto-avaliação tem como objectivo fornecer ao avaliador toda a informação que o avaliado considere relevante para a avaliação.

2 — A auto-avaliação é um direito do avaliado mas o não fornecimento de informação relativamente a algum parâmetro de avaliação conduzirá à assumpção de ausência de actividade relativamente a esse parâmetro.

3 — O modo como se concretiza a auto-avaliação é regulamentado em cada unidade orgânica.

## Artigo 20.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 Director da respectiva unidade orgânica.

## Artigo 21.º

### **Harmonização**

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

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

- a) comunica as avaliações a cada um dos avaliadores e avaliados, fundamentando as alterações realizadas;
- b) remete as avaliações ao Reitor, ou ao órgão com competência delegada, para homologação.

#### Artigo 22.º

### **Homologação**

1 — O Reitor, ou o órgão com competência delegada para homologação, deve proferir decisão no prazo de 30 dias após a recepção das avaliações.

2 — Quando o Reitor, ou o órgão com competência delegada para homologação, não homologar as avaliações atribuídas pelos avaliadores, atribui nova menção qualitativa e respectiva quantificação, com a respectiva fundamentação, após audição do Conselho Coordenador de Avaliação da UP e do Director da unidade orgânica a que pertença o avaliado.

#### Artigo 23.º

### **Garantias**

1 — Ao avaliado são concedidas as faculdades de impugnar o acto administrativo de avaliação através do direito de resposta, da reclamação e do recurso.

2 — O avaliado tem ainda direito à impugnação judicial, nos termos gerais, do acto de homologação e da decisão sobre a reclamação.

#### Artigo 24.º

### **Reclamação**

1 — Após a notificação ou o conhecimento do acto de homologação da avaliação, o avaliado dispõe de cinco dias para reclamar fundamentadamente, devendo a respectiva decisão ser proferida no prazo de 15 dias.

2 — A decisão sobre a reclamação deve ser fundamentada, e precedida de parecer do Director da unidade orgânica.

#### Artigo 25.º

### **Recurso**

1 — Do acto de homologação e da decisão sobre a reclamação cabe recurso para o Reitor, salvo quando tenha sido este a homologar a avaliação recorrida.

2 — O prazo de interposição de recurso é de 10 dias a contar da data do

conhecimento do acto de homologação ou da decisão da reclamação.

## Capítulo VI

### **Disposições finais e transitórias**

#### Artigo 26.º

#### **Avaliações dos anos de 2004 a 2009**

1 – 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 pela 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 sumária, nos termos previstos no artigo 6.º, por avaliador nomeado pelo Director da unidade orgânica.

2 – A avaliação dos desempenhos de 2008 e 2009 é realizada através de ponderação curricular sumária nos termos no artigo 6.º.

3 – As menções propostas nos termos do número anterior são homologadas tendo em conta um justo equilíbrio da distribuição dos resultados da avaliação de desempenho.

#### Artigo 27.º

#### **Efeitos das Avaliações dos anos de 2004 a 2009**

1 - Os pontos atribuídos nas avaliações dos anos de 2004 a 2007 têm as consequências previstas nos artigos 9º e 10º deste regulamento relativamente à alteração do posicionamento remuneratório, por força do estipulado na Lei-12A/2008 de 27 de Fevereiro, ao abrigo da qual esta avaliação é realizada.

2 - Os pontos atribuídos nas avaliações dos anos de 2008 a 2009 têm as consequências previstas nos artigos 9º e 10º 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 2009 não

produzirem alterações no posicionamento remuneratório, são considerados para o total acumulado futuro.

4 – No caso do docente ter obtido, no período de 2004 a 2009, 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 28.º

### **Contagem de prazos**

1 – Todos os prazos relativos ao processo de avaliação, previstos no presente Regulamento são 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 por cada Unidade Orgânica (???).

Artigo 29.º

### **Infra-estrutura 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.

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 30º

### **Delegação**

A competência de homologação dos resultados da avaliação de desempenho prevista no n.º 2, al. l) do artigo 74º -A do DL 205/2009, de 31 de Agosto é delegada pelo Reitor nos directores ou presidentes de conselhos directivos das unidades orgânicas em exercício de funções.

Artigo 31.º

**Entrada em vigor**

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no Diário da República.