

Doutor José António Belo, Prof. Associado com agregação, DCBM, Universidade do Algarve

Doutor António José Duarte, Professor Associado, Faculdade Medicina Veterinária, UTL

Doutor João Ramalho-Santos, Professor Associado, Faculdade Ciências e Tecnologia, Universidade de Coimbra

Doutora Raquel Seruca, Investigadora Coordenadora, IPATIMUP, Universidade do Porto

VI — Critérios para a Avaliação Curricular:

1. Desempenho científico na área específica (50 %):

a) A produção científica do candidato que tenha resultado quer em livros, quer em publicações científicas indexadas internacionalmente (por exemplo, PubMed, Thomson Scientific), considerando o seu número, lugar na lista de autores (primeiro, último e ou correspondente), factor de impacto da revista (a indicar pelo candidato) (20 %)

Qualquer outro tipo de produção científica não prevista acima, deverá ser classificada pelo júri tendo em consideração as classificações já previstas para este subcritério, usando o seu melhor julgamento. Este processo deverá ser aplicado a todas as situações semelhantes que possam ocorrer nos demais subcritérios da avaliação curricular.

b) Capacidade de autonomia científica, por exemplo, manifestando através de convites para conferências científicas, para conselhos editoriais de revistas ou de simples intervenção como avaliador (5 %)

c) capacidade de angariar financiamento externo a nível de projectos científicos (5 %)

d) supervisão de estudantes a nível pré e pós graduado (5 %);

e) relevância do projecto científico a desenvolver, nas áreas científicas indicadas (15 %)

2 — Capacidade pedagógica (30 %):

a) Actividades lectivas, nomeadamente em cursos pós graduação, workshops, cursos avançados, etc. (20 %)

b) Publicações de índole pedagógica, bem como o desenvolvimento e produção de materiais pedagógicos, em particular utilizando novas tecnologias (e-learning, ensino à distância) (5 %);

c) Desenvolvimento de novos programas de disciplinas, criação e coordenação de novos cursos ou programas de estudos (5 %)

3 — Outras actividades relevantes: 20 %

De outras actividades relevantes para a missão da instituição de ensino superior que hajam sido desenvolvidas pelo candidato, como:

a) Actividades de gestão em instituições/organizações públicas ou privadas (10 %);

b) Participação na organização de eventos de carácter científico, desde que relacionados com a área científica (10 %).

VII — Método de classificação:

Cada elemento do júri deverá atribuir as classificações a cada candidato de acordo com cada um dos subcritérios acima referidos. Estes serão seriados por ordem decrescente sendo a classificação absoluta do 1.º classificado convertida para 20 valores.

As classificações dos restantes candidatos serão convertidas para a mesma escala de 0-20 valores, tendo em conta as proporções de cada uma das classificações absolutas dos candidatos, em relação ao candidato classificado em 1.º lugar.

Estas classificações de 0 a 20 valores, serão multiplicadas pela percentagem indicada para cada um dos subcritérios, cujo somatório final resultará na classificação curricular para cada um dos candidatos, atribuída por cada membro do júri.

Considerando os aspectos a que se referem os números anteriores, o júri deve proceder à elaboração de uma lista ordenada dos candidatos que tenham sido aprovados em mérito absoluto.

E para constar lavrou-se o presente edital que será divulgado de acordo com o estipulado no artigo 62.º-A do Estatuto da Carreira Docente Universidade.

Faro, 18 de Novembro de 2010. — O Reitor, *João Pinto Guerreiro*.
204052513

Regulamento n.º 884/2010

Regulamento Geral de Avaliação de Desempenho do Pessoal Docente da Universidade do Algarve

Em cumprimento do disposto no artigo 74.º-A do Estatuto da Carreira Docente Universitária (ECDU), republicado pelo Decreto-Lei n.º 205/2009, de 31 de Agosto, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 8/2010, de 13 de Maio, e no artigo 35.º-A do Estatuto da Car-

reira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP), republicado pelo Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de Agosto, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 7/2010, de 13 de Maio, e no exercício da competência atribuída pela alínea o) do n.º 1 do artigo 92.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de Setembro, diploma que aprovou o Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES), o Reitor, ouvidos os restantes órgãos da Universidade do Algarve, aprova o Regulamento Geral de Avaliação de Desempenho do Pessoal Docente da Universidade do Algarve, que faz parte integrante deste Despacho.

Universidade do Algarve, 8 de Novembro de 2010. — O Reitor, *João Pinto Guerreiro*.

Regulamento Geral de Avaliação de Desempenho do Pessoal Docente da Universidade do Algarve

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

O presente regulamento é aplicável a todos os docentes da Universidade do Algarve (UALG), independentemente do seu vínculo contratual.

Artigo 2.º

Objectivo

1 — O sistema de avaliação estabelecido pelo presente regulamento visa fundamentalmente a valorização do desempenho dos docentes e a melhoria contínua da sua actividade, em harmonia com a missão e os objectivos da instituição.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, a avaliação de desempenho é diferenciada em função da categoria de cada docente, de acordo com o estabelecido na lei e no regulamento de prestação de serviço dos docentes.

Artigo 3.º

Princípios gerais

Sem prejuízo de outros previstos na lei, a avaliação de desempenho na UALG está subordinada aos seguintes princípios gerais:

a) Universalidade, visando a aplicação do regime de avaliação de desempenho a todos os docentes de todas as unidades orgânicas da UALG;

b) Flexibilidade, prevendo estratégias e especificidades das áreas científicas de cada unidade orgânica, fixadas em regulamento próprio de avaliação do desempenho dos seus docentes;

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

d) Equidade, assegurando a aplicação de garantias de imparcialidade ao processo de avaliação;

e) Transparência, assegurando que todas as disposições e critérios utilizados para avaliação devem ser claros e atempadamente conhecidos por avaliadores e avaliados;

f) Obrigatoriedade, garantindo que todos os intervenientes se envolvam activamente e se responsabilizem pela execução do processo de avaliação;

g) Coerência, garantindo que os critérios de avaliação obedecem aos mesmos princípios nas diversas unidades orgânicas da UALG.

Artigo 4.º

Imparcialidade e transparência

1 — Cabe às unidades orgânicas proceder à divulgação atempada dos parâmetros e instrumentos, bem como da correspondente ponderação a aplicar no processo de avaliação do desempenho dos seus docentes.

2 — No final de cada triénio de avaliação, a UALG promove a divulgação do resultado global da avaliação do desempenho dos seus docentes, com referência ao número de menções qualitativas obtidas de Excelente, Relevante, Regular e Insuficiente.

3 — Para além do previsto no número anterior, são objecto de publicação institucional pelos meios internos considerados mais adequados:

a) As menções qualitativas de Excelente;

b) As menções qualitativas e a respectiva quantificação, quando fundamentam a mudança de posicionamento remuneratório.

4 — O processo de avaliação está sujeito ao regime de garantias de imparcialidade previsto nos artigos 44.º a 51.º do Código do Procedimento Administrativo.

CAPÍTULO II

Avaliação

Artigo 5.º

Vertentes da avaliação

1 — A avaliação dos docentes tem por base o conteúdo funcional do serviço docente, de acordo com o disposto no regulamento de prestação de serviço dos docentes, e incide sobre as seguintes vertentes, consoante as que foram aplicáveis em concreto:

- a) Ensino;
- b) Investigação científica, criação artística ou cultural ou desenvolvimento tecnológico, adiante designada por investigação;
- c) Extensão, divulgação científica e valorização económica e social do conhecimento, adiante designada por extensão;
- d) Gestão.

2 — O desenvolvimento e densificação das vertentes de avaliação, designadamente no que concerne à definição de parâmetros de avaliação e coeficientes de ponderação, é objecto de regulamentação interna das unidades orgânicas, no respeito da lei e do presente regulamento e em referência aos objectivos estratégicos da UALG e da unidade orgânica em causa.

Artigo 6.º

Periodicidade

1 — A avaliação dos docentes é, em regra, trienal e o respectivo processo tem lugar no período compreendido entre os meses de Janeiro e Junho.

2 — A avaliação reporta-se ao desempenho dos três anos civis anteriores, sendo a componente lectiva indexada ao ano lectivo vigente no dia um de Janeiro de cada ano.

3 — Quando o avaliado iniciar funções durante o triénio em avaliação, a pontuação final reporta-se ao número de anos civis contados desde essa ocorrência, salvo se o período de avaliação for inferior a um ano, caso em que se procede a avaliação por ponderação curricular.

Artigo 7.º

Avaliação final do triénio

1 — A avaliação do desempenho assenta essencialmente sobre o relatório de actividades do docente, elaborado segundo modelo a aprovar pelos Conselhos Científicos e Técnico-Científicos das unidades orgânicas, de acordo com as orientações e as directrizes definidas pelo Conselho Coordenador de Avaliação de Desempenho dos Docentes da Universidade do Algarve, o qual deve prever, entre outros, a inclusão dos resultados dos inquéritos sobre a percepção das aprendizagens, aplicados anualmente aos alunos.

2 — A classificação final do triénio é expressa na escala numérica de zero a cem, resultando da média ponderada, arredondada à unidade, das classificações quantitativas obtidas em cada uma das vertentes de avaliação previstas no n.º 1 do artigo 5.º

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, os factores máximos a aplicar por todas as unidades orgânicas em cada uma das vertentes de avaliação são os seguintes:

- a) Investigação — até 60%;
- b) Ensino — até 60%;
- c) Extensão — até 30%;
- d) Gestão — até 30%.

4 — Havendo dispensa total ou parcial de serviço docente, devidamente autorizada, decorrente do exercício de funções de gestão, o coeficiente de ponderação previsto na alínea d) do número anterior corresponde à percentagem atribuída à respectiva função, sendo os demais factores aplicáveis reduzidos em proporção.

5 — A classificação final da avaliação de desempenho é expressa em menções qualitativas, com base na pontuação global obtidas a partir dos métodos e critérios de avaliação, de acordo com a seguinte correspondência:

a) Menção de Excelente, correspondendo a uma pontuação igual ou superior a 80% e à atribuição da classificação de 3 pontos por ano civil e da classificação final trienal de 9 pontos;

b) Menção de Relevante, correspondendo a uma pontuação entre 60% a 79% e à atribuição da classificação de 2 pontos por ano civil e da classificação final trienal de 6 pontos;

c) Menção de Regular, correspondendo a uma pontuação entre 45% e 59% e à atribuição da classificação de 1 ponto por ano civil e da classificação final trienal de 3 pontos;

d) Menção de Insuficiente, correspondendo a uma pontuação inferior a 45% e à atribuição da classificação de 1/3 de ponto negativo por ano civil e a uma classificação final trienal de 1 ponto negativo.

CAPÍTULO III

Efeitos da avaliação

Artigo 8.º

Âmbito

1 — A avaliação dos docentes é obrigatoriamente considerada nas seguintes situações:

- a) Contratação por tempo indeterminado dos professores adjuntos e dos professores auxiliares;
- b) Renovação dos contratos a termo certo para docentes não integrados em carreiras;
- c) Alteração do posicionamento remuneratório na categoria.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, a avaliação é sempre considerada de forma global e agregada, não relevando o valor particular de cada vertente de avaliação.

3 — Em caso de avaliação com menção de Insuficiente durante o período de seis anos, é aplicável o regime geral fixado no estatuto disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas.

Artigo 9.º

Encargos com remunerações

1 — Nos termos da lei, o montante máximo dos encargos financeiros que em cada ano pode ser afectado 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.

2 — Na elaboração do orçamento anual da UALG, devem ser contempladas dotações previsionais adequadas às eventuais alterações do posicionamento remuneratório dos seus docentes, cabendo ao Reitor fixar, para cada unidade orgânica, o montante anual máximo alocado aos encargos decorrentes das alterações do posicionamento remuneratório dos docentes, tendo em conta o disposto no número anterior e as disponibilidades orçamentais da Universidade.

Artigo 10.º

Alteração do posicionamento remuneratório

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, podem beneficiar de alteração do posicionamento remuneratório os docentes que não tenham atingido a posição remuneratória mais elevada da sua categoria e que tenham, pelo menos, um total acumulado de nove pontos na posição remuneratória em que se encontram, contados a partir da última alteração de posicionamento remuneratório efectuada.

2 — Quando tal se justifique, o desempate entre docentes com o mesmo número de pontos acumulados é efectuado de acordo com o estipulado no regulamento de precedência.

3 — 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 de Excelente.

4 — Os docentes que, em determinado ano, vejam a alteração do posicionamento remuneratório recusada exclusivamente por razões de insuficiência financeira, gozam de prioridade durante os dois anos seguintes.

5 — As alterações de posicionamento remuneratório que resultem da obtenção do título de agregado ou de mudança de categoria não afectam a acumulação de pontos obtida nos termos do n.º 4 do artigo 7.º

6 — A alteração do posicionamento remuneratório reporta-se a 1 de Janeiro do ano seguinte em que são alcançados os pontos necessários à mudança de posição.

7 — Os pontos remanescentes ao valor necessário para alteração de posicionamento remuneratório revertem para o novo período de avaliação.

CAPÍTULO IV

Intervenientes no processo de avaliação

Artigo 11.º

Intervenientes

Intervêm no processo de avaliação de desempenho:

- a) O avaliado;
- b) Os avaliadores;
- c) A Comissão Coordenadora de Avaliação dos Docentes da Unidade Orgânica (CCAD-UO);
- d) O Conselho Coordenador de Avaliação dos Docentes da Universidade do Algarve (CCAD-UALG);
- e) O Reitor.

Artigo 12.º

Avaliado

1 — Nos termos das disposições legais e regulamentares aplicáveis, constituem direitos do avaliado:

- a) A avaliação do seu desempenho enquanto factor de desenvolvimento profissional;
- b) A garantia de acesso aos meios e condições necessários ao seu desempenho;
- c) A garantia de acesso aos meios de impugnação graciosa e contentiosa da avaliação final.

2 — É dever do avaliado facultar os elementos de informação que lhe sejam solicitados e assegurar a sua participação e responsabilização no processo de avaliação do seu desempenho.

Artigo 13.º

Avaliadores

1 — O processo de designação dos avaliadores, a desenvolver em sede de regulamentação interna das unidades orgânicas, obedece às seguintes regras:

- a) No ensino universitário, os professores são avaliados por professores catedráticos da respectiva área científica ou que nela prestem serviço.
- b) No ensino politécnico, os professores são avaliados por professores coordenadores principais da respectiva área científica ou que nela prestem serviço.

2 — Na falta de professores que reúnam as condições previstas no número anterior, a avaliação é efectuada por professores da mesma categoria de área científica afim ou, na falta destes, por professores associados ou coordenadores, consoante o caso.

3 — O disposto nos números anteriores é aplicável aos docentes contratados além da carreira, com as necessárias adaptações.

4 — Os professores nomeados para funções de avaliador e os professores membros das Comissões Coordenadoras da Avaliação dos Docentes são avaliados por professores catedráticos ou por professores coordenadores principais da mesma área científica ou de área afim, consoante se trate do subsistema universitário ou do subsistema politécnico.

5 — Os professores titulares de órgãos de gestão em regime de tempo parcial estipulado por despacho reitoral ou nos estatutos das unidades orgânicas, nomeadamente pró-reitores, subdirectores, presidentes dos conselhos científicos, técnico-científicos e pedagógicos, são avaliados, nas vertentes a) a c) do n.º 3 do artigo 7.º, por professores catedráticos ou por professores coordenadores principais da mesma área científica ou de área afim, consoante se trate do subsistema universitário ou do subsistema politécnico.

6 — A ausência ou o impedimento dos avaliadores não constitui fundamento para a falta de avaliação, devendo a regulamentação interna das unidades orgânicas prever mecanismos de substituição de cada avaliador.

Artigo 14.º

Comissão Coordenadora de Avaliação dos Docentes da Unidade Orgânica (CCAD-UO)

1 — Em cada unidade orgânica funciona uma CCAD-UO, com a seguinte composição:

- a) O Director, que preside;
- b) Os presidentes do Conselho Científico ou Técnico-Científico e do Conselho Pedagógico;

c) Três professores catedráticos ou coordenadores principais pertencentes à unidade orgânica, indicados pelo Conselho Científico ou Técnico-Científico.

2 — Na falta de professores que reúnam as condições previstas na alínea c) do número anterior, é aplicável o disposto no n.º 2 do artigo anterior.

3 — Compete à CCAD-UO:

- a) Nomear os avaliadores;
- b) Preparar e coordenar todo o processo de avaliação e divulgá-lo por avaliadores e avaliados, de acordo com as orientações e directrizes estabelecidas pelo CCAD-UALG;
- c) Proceder à harmonização das avaliações;
- d) Apreciar a participação dos interessados em sede de audiência prévia.

4 — O mandato dos membros da CCAD-UO cessa com o termo do mandato do Director da respectiva unidade orgânica.

Artigo 15.º

Conselho Coordenador de Avaliação dos Docentes da Universidade do Algarve (CCAD-UALG)

1 — O CCAD-UALG é o órgão que coordena o processo de avaliação e é constituído por:

- a) O Reitor, que preside;
- b) Os Directores das unidades orgânicas.

2 — Compete ao CCAD-UALG:

- a) Definir as linhas de orientação e estabelecer as directrizes do processo de avaliação de desempenho dos docentes;
- b) Aprovar o modelo de registo das avaliações a utilizar pelos avaliadores;
- c) Controlar a harmonização das avaliações;
- d) Emitir parecer sobre as reclamações interpostas sobre a homologação dos resultados da avaliação;
- e) Pronunciar-se sobre todos os assuntos relacionados com a avaliação dos docentes que lhe sejam submetidos pelo Reitor.

3 — Sempre que tal se justifique, o CCAD-UALG pode constituir secções específicas para apreciar os processos de avaliação do ensino universitário e do ensino politécnico, respectivamente.

4 — Os membros do CCAD-UALG não podem participar na análise das reclamações sobre avaliações por si efectuadas.

Artigo 16.º

Reitor

1 — Compete ao Reitor:

- a) Presidir ao CCAD-UALG.
- b) Garantir a adequação dos sistemas de avaliação de desempenho às realidades específicas de cada unidade orgânica;
- c) Homologar os regulamentos de execução das unidades orgânicas.
- d) Controlar o processo de avaliação de desempenho, de acordo com princípios e regras definidos na lei e no presente regulamento;
- e) Assegurar um justo equilíbrio da distribuição dos resultados da avaliação de desempenho em cada unidade orgânica;
- f) Homologar as avaliações;
- g) Decidir sobre as reclamações;

2 — As funções do Reitor são susceptíveis de delegação nos Vice-Reitores.

CAPÍTULO V

Processo de avaliação

Artigo 17.º

Fases

O processo de avaliação dos docentes compreende as seguintes fases:

- a) Auto-avaliação;
- b) Avaliação;
- c) Harmonização;
- d) Audiência prévia;

- e) Reclamação;
f) Homologação.

Artigo 18.º

Auto-avaliação

1 — A auto-avaliação tem como objectivo envolver o avaliado no processo de avaliação e identificar oportunidades de desenvolvimento profissional.

2 — Cabe ao avaliado prestar toda a informação que considere pertinente para a sua avaliação, devendo identificar os pontos fortes e fracos evidenciados, bem como as necessidades detectadas e as expectativas criadas.

3 — O processo de auto-avaliação é objecto de regulamentação interna pelas unidades orgânicas.

Artigo 19.º

Avaliação

Os avaliadores registam as avaliações por si efectuadas em formulário próprio segundo modelo a elaborar pelos serviços de recursos humanos e a aprovar pelo CCAD-UALG, de onde conste a referência, entre outros, aos seguintes parâmetros:

- a) Desempenho do avaliado em relação a cada vertente de avaliação;
b) Evolução evidenciada durante o período de avaliação;
c) Pontos fortes e fracos;
d) Apreciação dos meios e condições de trabalho;
e) Necessidades formativas;
f) Classificação quantitativa, parcelar e global, e menção qualitativa atribuída e respectiva fundamentação;
g) Proposta de plano de acção, visando a melhoria do desempenho do docente, se aplicável.

Artigo 20.º

Harmonização

Recebidas as propostas de avaliação dos avaliadores, a CCAD-UO procede, fundamentadamente, à sua harmonização e fixação dos resultados, de forma a assegurar a equidade e a coerência e uniformidade na aplicação de critérios e parâmetros de avaliação.

Artigo 21.º

Audiência prévia

1 — Após tomar conhecimento do resultado da avaliação, o avaliado dispõe de dez dias úteis para exercer o direito de pronúncia, em sede de audiência prévia de interessados.

2 — Cabe à CCAD-UO formular a proposta final de classificação, no prazo de dez dias úteis, e submetê-la a ratificação pelo Conselho Científico ou Técnico-Científico.

Artigo 22.º

Homologação e notificação

1 — A homologação dos resultados de avaliação do desempenho é da competência do Reitor, assegurando um justo equilíbrio na distribuição desses resultados, em obediência ao princípio da diferenciação do desempenho.

2 — Em caso de recusa de homologação, compete ao Reitor atribuir nova menção qualitativa e respectiva quantificação, devidamente fundamentada, ouvidos a CCAD-UO e o CCAD-UALG.

3 — O Reitor deve preferir decisão no prazo de vinte dias úteis após a recepção das avaliações.

4 — Após homologação das avaliações é dado conhecimento aos avaliadores e procede-se à notificação dos avaliados.

Artigo 23.º

Reclamação

1 — Após a notificação do acto de homologação da avaliação, o avaliado dispõe de dez dias úteis para interpor reclamação para o Reitor.

2 — A decisão sobre a reclamação, devidamente fundamentada, é proferida no prazo de quinze dias úteis e é precedida de parecer do CCAD-UALG e da CCAD-UO.

Artigo 24.º

Recurso

Da decisão final sobre a avaliação pode caber recurso jurisdicional nos termos gerais de direito.

CAPÍTULO VI

Regime excepcional de avaliação

Artigo 25.º

Formas de suprimento da avaliação de desempenho

1 — A avaliação por ponderação curricular pode ser requerida quando o avaliado:

- a) Durante o período a que se reporta a avaliação, tenha exercido actividades que apresentem uma forte componente atípica em relação às vertentes de avaliação previstas no n.º 1 do artigo 5.º;
b) Durante o período a que se reporta a avaliação, tenha estado com equiparação a bolsheiro ou dispensa de serviço docente por período igual ou superior a um ano;
c) Recuse a aplicação do regime transitório para suprimento da avaliação dos anos 2004 a 2007.

2 — O requerimento é entregue com a antecedência mínima de dez dias úteis face ao início do processo de avaliação, salvo no caso previsto na alínea c) do número anterior, em que é apresentado no prazo de dez dias após a comunicação do resultado referido no n.º 1 do artigo 28.º

3 — A avaliação por ponderação curricular é obrigatória nas seguintes situações:

- a) Quando o avaliado exerça funções docentes há menos de um ano;
b) No regime transitório de avaliação dos anos 2008, 2009 e 2010.

4 — A ausência de avaliação de desempenho docente por um ou mais anos consecutivos, motivada por exercício de funções públicas não docentes reconhecidamente com elevada relevância política, social ou de gestão institucional, designadamente as previstas nos artigos 73.º e 41.º do Estatuto da Carreira Docente Universitária e do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico, respectivamente, é suprida com uma avaliação equivalente à referida na alínea a) do n.º 5 do artigo 7.º para todos os anos com avaliação em falta.

5 — O disposto no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, à avaliação dos professores titulares de órgãos de gestão em regime de tempo parcial, com cargo estipulado por despacho reitoral ou nos termos dos estatutos das unidades orgânicas, nomeadamente pró-reitores, subdirectores, presidentes dos conselhos científicos, técnico-científicos e pedagógicos, na vertente prevista na alínea d) do n.º 3 do artigo 7.º, observado o disposto no n.º 4 do mesmo artigo.

6 — A ausência de avaliação por um ou mais anos consecutivos, motivada por doença prolongada, é suprida com uma avaliação de Regular para todos os anos com avaliação em falta.

Artigo 26.º

Ponderação curricular

1 — A avaliação por ponderação curricular traduz-se na avaliação sumária do currículo dos docentes, circunscrito ao período em avaliação, nas vertentes de avaliação previstas no n.º 1 do artigo 5.º

2 — Compete ao avaliado juntar a documentação relevante que permita aos avaliadores fundamentar a proposta de avaliação.

3 — A ponderação curricular é expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação definida no n.º 2 do artigo 7.º e as regras relativas à diferenciação de desempenho previstas no presente regulamento e na regulamentação interna das unidades orgânicas.

4 — A avaliação por ponderação curricular carece de ratificação pelo Conselho Científico ou Técnico-Científico.

Artigo 27.º

Remissão

As regras sobre o processo de avaliação são aplicáveis à avaliação por ponderação curricular, com as necessárias adaptações.

CAPÍTULO VII

Disposições transitórias

Artigo 28.º

Avaliações dos anos de 2004 a 2010

1 — O número de pontos a atribuir aos docentes pela avaliação dos desempenhos ocorridos de 2004 a 2007 é o de um por cada ano não avaliado, sem atribuição de menção qualitativa, cabendo aos serviços de

recursos humanos proceder oficiosamente às operações de contabilização e comunicação aos interessados no prazo de trinta dias após a entrada em vigor do presente regulamento.

2 — A avaliação do desempenho dos anos 2008, 2009 e 2010 é realizada através de ponderação curricular, a concluir até ao fim do primeiro semestre de 2011.

3 — A requerimento do interessado, o disposto no número anterior pode ser aplicável à avaliação dos anos de 2004 a 2007.

4 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, a pontuação correspondente às menções qualitativas, por ano de avaliação, é a seguinte:

- a) Três pontos por cada menção de Desempenho Excelente;
- b) Dois pontos por cada menção de Desempenho Relevante;
- c) Um ponto por cada menção de Desempenho Regular;
- d) Um ponto negativo por cada menção de Desempenho Insuficiente.

5 — As menções propostas nos termos do número anterior são homologadas pelo Reitor, tendo em conta um justo equilíbrio da distribuição dos resultados da avaliação do desempenho.

Artigo 29.º

Efeitos das avaliações dos anos de 2004 a 2010

1 — Os pontos atribuídos nas avaliações dos anos de 2004 a 2010 têm as consequências previstas no artigo 10.º, com as particularidades seguintes:

a) O total acumulado necessário para a subida obrigatória de posição remuneratória é, neste caso, de dez pontos;

b) As alterações de posicionamento remuneratório que ocorram nos termos do número anterior produzem efeitos às datas de 1 de Janeiro de 2008, 1 de Janeiro de 2009, 1 de Janeiro de 2010 ou 1 de Janeiro de 2011, consoante a obtenção dos dez pontos ocorra no ano imediatamente anterior, respectivamente.

c) No caso dos pontos obtidos pelo docente nas avaliações de 2004 a 2010 não produzirem alterações no posicionamento remuneratório, os mesmos são agregados aos resultados das avaliações subsequentes.

2 — Sem prejuízo do disposto no n.º 7 do artigo 10.º, no caso de o docente ter obtido no período de 2004 a 2010 uma alteração no posicionamento remuneratório, independentemente do facto que lhe tiver dado origem, apenas são agregados às avaliações subsequentes os pontos correspondentes aos anos decorridos após a alteração.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais

Artigo 30.º

Regulamentos de execução

1 — O regime estabelecido no presente regulamento é objecto de execução e desenvolvimento em sede de regulamentação interna das unidades orgânicas.

2 — No prazo de dois meses após a entrada em vigor do presente regulamento, compete ao Director de cada unidade orgânica, após deliberação do Conselho Científico ou Técnico-Científico, submeter o regulamento de execução a homologação reitoral, a fim de, designadamente, se aferir da sua conformidade com a lei e com o presente regulamento.

Artigo 31.º

Acesso aos documentos

1 — Sem prejuízo da publicitação das fases procedimentais previstas na lei e no presente regulamento, os procedimentos relativos à avaliação do desempenho de cada docente têm carácter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação de cada docente ser arquivados no respectivo processo individual.

2 — Com excepção do avaliado, todos os intervenientes no processo de avaliação, bem como os que, em virtude do exercício das suas funções, tenham conhecimento do mesmo, ficam sujeitos ao dever de sigilo sobre informação reservada.

3 — O acesso à documentação relativa à avaliação de cada docente é regulado pelo Código do Procedimento Administrativo e pela legislação relativa ao acesso a documentos administrativos, subordinando-se aos seguintes princípios:

a) A documentação que contenha unicamente apreciações de natureza funcional é de acesso livre e generalizado;

b) Os documentos nominativos que contenham apreciação ou juízo de valor ou informação abrangida pela reserva da intimidade da vida privada são objecto de comunicação parcial sempre que seja possível expurgar a informação relativa à matéria reservada;

c) É facultado o acesso às actas dos órgãos responsáveis pelas diversas fases da avaliação a quem demonstre ter interesse directo, pessoal e legítimo no procedimento, designadamente para fins de impugnação administrativa ou contenciosa.

Artigo 32.º

Contagem de prazos

Todos os prazos relativos ao processo de avaliação são contados em dias úteis, não correndo em sábados, domingos ou feriados, municipais ou nacionais, incluindo tolerâncias de ponto.

Artigo 33.º

Notificações

Todas as notificações relativas ao processo de avaliação podem ser realizadas pessoalmente ou por carta registada com aviso de recepção.

Artigo 34.º

Resolução alternativa de litígios

Para além das garantias previstas no presente regulamento, tendo em conta o consignado na lei, pode verificar-se o recurso a outros mecanismos de resolução alternativa de litígios, em moldes a definir pela UALG.

Artigo 35.º

Casos omissos e dúvidas

Os casos omissos e as dúvidas suscitadas na aplicação do presente regulamento serão resolvidos por despacho do Reitor.

Artigo 36.º

Entrada em vigor

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

204052651

UNIVERSIDADE DE COIMBRA

Aviso n.º 26385/2010

Nos termos do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, torna-se público que:

1 — Por despacho do Vice-Reitor, Prof. Doutor António Gomes Martins, de 25/11/2010, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis contados a partir da data de publicação do presente Aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado do mapa de pessoal da Universidade de Coimbra, previsto e não ocupado, publicitado na página electrónica da Universidade (Referência DRH04-10-822).

2 — Local de trabalho — Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.

3 — Caracterização do posto de trabalho: Compete ao Técnico Superior apoiar a Direcção, na área da investigação (projectos de investigação), nas seguintes tarefas:

a) Apoio na gestão de projectos de investigação integrados ou não em Centros de Investigação;

b) Interlocação entre os investigadores responsáveis e o Centro de Serviços Comuns da Universidade de Coimbra;

c) Controlo orçamental dos projectos e interlocação com as entidades financiadoras dos mesmos;

d) Apoio, em termos de secretariado, aos investigadores, mormente em inglês;

e) Prospecção e análise de eventuais parceiras entre a FPCE-UC e outras instituições, no âmbito da investigação. Constituição de parcerias tendo em vista, também, o desenvolvimento de projectos de serviços especializados.

4 — Requisitos de admissão: Os constantes do artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, adiante designada LVCR:

a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;