

BILHIM, João Abreu de Faria, “Gestão Estratégica de Recursos Humanos”, Universidade Técnica de Lisboa, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, Lisboa, 2006;

BILHIM, João Abreu de Faria, “Teoria Organizacional — Estruturas e Pessoas”, Universidade Técnica de Lisboa, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, Lisboa, 2006.

## II — Organização Administrativa

Orgânica do Governo Constitucional em funções;  
Regimento do Conselho de Ministros (Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2005, de 15 de Abril, alterada e republicada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 64/2006, de 18 de Maio);

Estrutura orgânica da Administração Directa do Estado (Lei no 4/2004, de 15 de Janeiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto, pelos Decretos-Leis n.ºs 200/2006, de 25 de Outubro, e 105/2007, de 3 de Abril e pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro); Estrutura orgânica da Administração Indirecta do Estado (Lei no 3/2004, de 15 de Janeiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto, pelos Decretos-Leis nos 200/2006, de 25 de Outubro, e 105/2007, de 3 de Abril e pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro);

## III — Actividade Administrativa

Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de Novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 6/96, de 31 de Janeiro);

Acolhimento e atendimento ao Público, Simplificação de Procedimentos e Audição de Utentes (Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de Abril);

Sistema Integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração Pública (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro),

## IV — Ensino Superior Público Universitário/ ISEG/UTL

Lei de Bases do Sistema Educativo — Lei n.º 46/86, de 14 de Outubro (alterada pela Lei n.º 49/2005, de 30 de Agosto);

Regime Jurídico das Instituições do Ensino Superior — Lei n.º 62/2007, de 10 de Setembro;

Avaliação do Ensino Superior (Lei n.º 38/2007, de 16 de Agosto);

Agência de avaliação e acreditação (Decreto-Lei n.º 369/2007, de 5 de Novembro);

Princípios reguladores de instrumentos para a criação do espaço europeu de Ensino Superior (ECTS) (Decreto-Lei n.º 42/2005, de 22 de Fevereiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 107/2008, de 25 de Junho);

Graus e diplomas do Ensino Superior: Decreto-Lei n.º 74/2006, de 24 de Março, alterado pelo Decreto-Lei n.º 107/2008 de 25 de Junho);

Graus do ensino superior (Decreto-Lei n.º 216/92, de 13 de Outubro);

Condições especiais de acesso e ingresso no Ensino Superior Decreto-Lei n.º 64/2006 de 21 de Março

Lei do Sistema Estatístico Nacional Lei n.º 22/2008 de 13 de Maio  
Estabelece as bases do financiamento do ensino superior (Lei n.º 37/2003 de 22 de Agosto)

Regime Jurídico das Instituições de Investigação científica e desenvolvimento tecnológico (decreto lei n.º 125/99, de 20 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 91/2005, de 31 de Maio);

Estatutos do Instituto Superior de Economia e Gestão (Despacho n.º 9774/2009, de 30 de Março, publicado no DR 2.ª série n.º 69, 8 de Abril);

Estatutos da Universidade Técnica de Lisboa (Despacho Normativo n.º 57/2008, de 28 de Outubro, publicado no DR 2.ª série n.º 216, de 6 de Novembro);

## V — Recursos Humanos

Regime de vínculos, carreiras e remunerações (Lei no 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei no 64-A/2008, de 31 de Dezembro);

Estatuto do Pessoal Dirigente (Lei no 2/2004, de 15 de Janeiro, com as alterações introduzidas pela Lei no 51/2005, de 30 de Agosto, e pela Lei no 64-A/2008 de 31 de Dezembro);

Regime do Contrato de trabalho em funções públicas (Lei no 59/2008, de 11 de Setembro e Anexos I e II): tipos de contrato: caracterização, vigência, cessação; férias, faltas e licenças; duração e organização do tempo de trabalho.

Regime de nomeação (Decreto-Lei no 100/99, de 31 de Março, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 117/99, de 11 de Agosto, pelo Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de Novembro, pelo Decreto-Lei n.º 157/2001, de 11 de Maio, pelo Decreto-Lei n.º 169/2006, de 17 de Agosto, pelo Decreto-Lei n.º 181/2007, de 9 de Maio, e pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro; Decreto-Lei no 259/98, de 18 de Agosto, com as al-

terações introduzidas pelo Decreto-Lei no 169/2006, de 17 de Agosto, e pela Lei no 64-A/2008 de 31 de Dezembro): férias, faltas e licenças; duração e horário de trabalho.

Mobilidade especial (Lei no 53/2006, de 7 de Dezembro, com as alterações introduzidas pela Lei no 64-A/2008 de 31 de Dezembro).

Carreiras — Lei no 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei no 64-A/2008 de 31 de Dezembro): Título IV, Capítulos I e II; Títulos V e VII;

Direito a protecção social ou segurança social — fundamentos constitucionais;

Distinção entre o direito laboral e o direito da segurança social;  
Protecção social dos trabalhadores que exercem funções públicas — regimes aplicáveis;

Protecção na maternidade, paternidade e adopção — parentalidade: um regime de protecção laboral ou de protecção social; Lei no 4/2007, de 16 de Janeiro (lei de bases da segurança social); Lei n.º 4/2009, de 29 de Janeiro (lei que define a protecção social dos trabalhadores que exercem funções públicas); Exposição de Motivos da Proposta de Lei no 2077/X, publicada no Diário da Assembleia da República; Código do Trabalho, aprovado pela Lei no 7/2009, de 12.2, artigos 330 a 650; Decreto-Lei no 89/2009, de 9 de Abril; Decreto-Lei no 91/2009, de 9 de Abril

Relações Colectivas — Lei no 59/2008, de 11 de Setembro, e anexos I e II — Organizações representativas dos trabalhadores Regime legal das comissões de trabalhadores — sua constituição, aprovação de respectivos estatutos e eleição dos seus membros.

Associações sindicais — regime legal do crédito de horas concedido aos membros da direcção para o exercício de funções sindicais.

Instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais e não negociais; Tipos de acordos colectivos

Resolução de conflitos colectivos de trabalho; O regime da conciliação, da mediação e da arbitragem voluntária.

Definição de serviços mínimos em caso de greve

Gestão dos Recursos Humanos: Regime de vínculos, carreiras e remunerações (Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei no 64-A/2008, de 31 de Dezembro); Título II, Título IV, Capítulos II e III, Título V

Regime do Contrato de trabalho em funções públicas (Lei no 59/2008, de 11 de Setembro e Anexos I e II): Obrigações da entidade empregadora; férias, faltas e licenças; duração e organização do tempo de trabalho.

Procedimento Concursal.

205514345

## UNIVERSIDADE DE TRÁS-OS-MONTES E ALTO DOURO

### Despacho n.º 17616/2011

O Decreto-Lei n.º 205/2009, de 31 de Agosto, estabelece no seu artigo 74.º-A que os docentes estão sujeitos a um regime de avaliação do desempenho constante de regulamento a aprovar por cada instituição de ensino superior, ouvidas as organizações sindicais.

Assim, ao abrigo do disposto no artigo 48.º, alínea d), do Despacho Normativo n.º 63/2008, aprovo o Regulamento de Avaliação de Desempenho dos Docentes da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro.

### Regulamento de avaliação de desempenho dos docentes da UTAD

## CAPÍTULO I

### Disposições gerais

#### Artigo 1.º

#### Âmbito de aplicação

O presente regulamento é aplicável à avaliação do desempenho dos docentes da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro (UTAD).

#### Artigo 2.º

#### Princípios gerais

1 — A avaliação do desempenho constante do presente regulamento subordina-se aos princípios referidos no artigo 74.º-A do Estatuto da Carreira Docente Universitária, doravante designado ECDU, e no artigo 35.º-A do Estatuto da Carreira Docente do Ensino Superior Politécnico, doravante designado ECDESP, na redacção dada pelos Decretos-Leis n.ºs 205/2009 e n.º 207/2009, respectivamente, ambos de 31 de Agosto, com as alterações introduzidas, respectivamente, pelas Leis n.º 8/2010 e n.º 7/2010 ambas de 13 de Maio.

2 — São ainda princípios da avaliação de desempenho:

- a) Universalidade, visando a aplicação do regime de avaliação a todos os docentes de todas as Escolas da UTAD;
- b) Flexibilidade, prevendo as estratégias e especificidades das áreas científicas de cada Escola que, em regulamento próprio de avaliação do desempenho dos seus docentes, devem fixar, nos termos do presente regulamento, os critérios, parâmetros e indicadores de avaliação que constituem o seu referencial;
- c) Obrigatoriedade, garantindo que avaliadores e avaliados se envolvem activamente e se responsabilizam pela execução do processo de avaliação;
- d) Previsibilidade, assegurando que as revisões das regras de avaliação só podem ocorrer ordinariamente dentro dos prazos previamente estabelecidos;
- e) Transparência e imparcialidade, assegurando que todas as disposições e critérios utilizados para avaliação devem ser claras e atempadamente conhecidas por avaliadores e avaliados.
- f) Coerência, garantindo que os critérios usados obedecem aos mesmos princípios nas diversas Escolas da UTAD.
- g) Prevalência dos princípios constantes do presente regulamento, garantindo-se a sua observância em todos os processos de avaliação realizados pelas Escolas;

3 — Para efeitos da avaliação do desempenho dos docentes, deverá ser tido em consideração o estipulado nos artigos 4.º a 8.º e no artigo 71.º do ECDU ou nos artigos 2.º-A, 3.º, 8.º e 9.º-A do ECDESP, respeitantes às funções e serviço dos docentes, bem como o disposto no regulamento da prestação de serviço dos docentes a que alude o artigo 6.º ou o artigo 38.º dos referidos diplomas, respectivamente.

#### Artigo 3.º

##### Regime aplicável

1 — A avaliação do desempenho dos docentes obedece ao estipulado no presente regulamento e em regulamento específico de avaliação do desempenho dos docentes de cada Escola, adiante designado por Regulamento de Avaliação do Desempenho dos Docentes da Escola (RADE).

2 — Os RADE são aprovados pelos Presidentes das respectivas Escolas, ouvidos o Conselho Científico ou o Conselho Técnico-Científico e os docentes do Conselho Pedagógico.

3 — Os RADE são objecto de homologação pelo Reitor, a fim de, designadamente, aferir da sua conformidade com o presente regulamento.

#### Artigo 4.º

##### Periodicidade

1 — A avaliação dos docentes é feita de três em três anos e o respectivo processo tem lugar nos meses de Janeiro a Junho.

2 — A avaliação reporta-se ao desempenho dos três anos civis anteriores.

## CAPÍTULO II

### Da avaliação

#### Artigo 5.º

##### Vertentes da avaliação

1 — A avaliação dos docentes, em conformidade com os princípios definidos no ECDU e no ECDESP e no presente regulamento, tem por base as funções gerais dos docentes e incide sobre as seguintes vertentes:

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

2 — A parametrização de cada uma destas vertentes de avaliação e correspondentes critérios e indicadores de avaliação, bem como a ponderação a atribuir a cada um deles, são definidos no RADE de cada Escola, ouvidos os respectivos Conselhos Científico ou Técnico-Científico e Pedagógico.

3 — Sem prejuízo do estipulado no número anterior, os RADE devem obrigatoriamente respeitar as normas definidas no presente regulamento.

#### Artigo 6.º

##### Parâmetros globais das vertentes de avaliação

1 — A vertente Ensino é composta pelos seguintes parâmetros de avaliação:

- a) Actividade de ensino;
- b) Produção de material pedagógico;
- c) Inovação e valorização relevantes para a actividade de ensino;
- d) Coordenação e participação em projectos pedagógicos com outras instituições;
- e) Acompanhamento e orientação de estudantes de licenciatura, de mestrado e de doutoramento.

2 — A vertente Investigação inclui os domínios de investigação científica, de criação cultural, artística ou de desenvolvimento tecnológico e é composta pelos seguintes parâmetros de avaliação:

- a) Produção científica, cultural, artística ou tecnológica, incluindo autoria e co-autoria de patentes;
- b) Coordenação e participação em projectos científicos, de criação cultural, artística ou de desenvolvimento tecnológico;
- c) Reconhecimento pela comunidade científica e sociedade em geral.
- d) Coordenação e dinamização da actividade de investigação, incluindo reforço de meios laboratoriais ou outras infra-estruturas de investigação.

3 — A vertente Extensão inclui os domínios de extensão universitária, de divulgação científica e de valorização económica e social do conhecimento e é composta pelos seguintes parâmetros de avaliação:

- a) Valorização e transferência de conhecimento;
- b) Acções de divulgação científica, cultural, artística ou tecnológica;
- c) Publicações de divulgação científica, cultural, artística ou tecnológica;
- d) Promoção e participação em acções de formação profissional;
- e) Prestação de serviços à comunidade científica e educacional, ao tecido económico-productivo e à sociedade em geral.

4 — A vertente Gestão inclui os domínios de gestão e coordenação universitárias e é composta pelos parâmetros:

- a) Cargos em órgãos da Universidade, das Escolas, das Unidades de Investigação, de Estruturas Especializadas e de Entidades Subsidiárias;
- b) Cargos e tarefas temporárias atribuídas pelos órgãos de gestão competentes.

#### Artigo 7.º

##### Avaliação final do triénio

1 — A validação dos resultados obtidos decorre da verificação do cumprimento dos métodos e critérios de avaliação dos parâmetros estabelecidos, a definir no RADE.

2 — Os limiares mínimos e máximos que devem ser respeitados pelos docentes na definição do seu perfil, em cada uma das vertentes referidas no n.º 1 do artigo 5.º, são os seguintes:

- a) Ensino: de 30 % até 65 %;
- b) Investigação: de 20 % até 65 %;
- c) Extensão: até 30 %;
- d) Gestão: até 30 %.

3 — Adicionalmente ao número anterior:

- a) No somatório das alíneas c) e d) do número anterior é obrigatório um factor mínimo de 5 %.
- b) Excepcionalmente, e ao abrigo do n.º 2 a) do artigo 6.º do ECDU, ou do n.º 2 do artigo 38.º do ECDESP, sob aprovação do órgão competente da Escola, os docentes podem-se dedicar total ou parcialmente a qualquer das vertentes referidas no número anterior.
- c) Os docentes especialmente contratados poderão ter um perfil até 100 % na respectiva componente contratual, sendo que os regulamentos de cada Escola deverão prever os ajustamentos necessários à natureza do respectivo contrato.
- d) Atender-se-á, a requerimento do interessado, à afectação efectiva a cada vertente, em conformidade com o previsto na alínea b) do n.º 2 do Artigo 74.º -A do ECDU e na alínea b) do n.º 2 do Artigo 35.º -A do ECDESP, na redacção dada, respectivamente, pela Lei n.º 8/2010 e pela Lei n.º 7/2010, ambas de 13 de Maio.

4 — Com a excepção do Reitor, que é avaliado pelo Conselho Geral da UTAD, os docentes que ao abrigo do n.º 2 do artigo 46.º dos Estatutos da UTAD e ao abrigo dos Regulamentos das Escolas efectuarem apenas actividades de gestão, os membros da Comissão Coordenadora

de Avaliação de Desempenho dos Docentes da Escola e os membros do Conselho Coordenador de Avaliação de Desempenho dos Docentes da UTAD são avaliados por um painel composto por três avaliadores, sendo que pelo menos dois devem ser externos, propostos pelo Conselho Geral da UTAD.

5 — Tendo em conta o estabelecido nos n.º 2 a 4, a pontuação a aplicar em cada uma das vertentes é definida no RADE, tendo como referência os objetivos estratégicos da Universidade e da Escola, bem como o disposto no ECDU e ECDESP, designadamente nos seus artigos 71.º e 34.º, respectivamente.

6 — As regras para obtenção da classificação final na avaliação de desempenho dos docentes são discriminadas no RADE, sendo que a classificação final do triénio, obtida em conformidade com os n.º 2 e 3, é expressa em quatro menções, nos seguintes termos:

- a) Excelente, correspondendo a uma atribuição de 9 pontos no final do triénio;
- b) Muito Bom, correspondendo a uma atribuição de 6 pontos no final do triénio;
- c) Bom, correspondendo a uma atribuição de 3 pontos no final do triénio;
- d) Inadequado, correspondendo a uma atribuição de 1 ponto negativo no final do triénio;

7 — No caso da classificação final do triénio de “Inadequado” deve a Escola propor ações com vista à melhoria de desempenho.

8 — Para os efeitos da avaliação de desempenho previstos na lei e na regulamentação aplicável, só releva a classificação final do triénio, sendo que as classificações obtidas em cada uma das vertentes referidas no n.º 1 do artigo 5.º não relevam e, em particular, não são utilizáveis para seriar os docentes.

#### Artigo 8.º

##### Efeitos da avaliação

1 — Nos termos do disposto no artigo 74.º-B do ECDU e no artigo 35.º-B do ECDESP, a avaliação do desempenho positiva é uma das condições que deve ser satisfeita para:

- a) Contratação por tempo indeterminado dos professores auxiliares e dos professores adjuntos;
- b) Renovação dos contratos a termo certo dos docentes não integrados nas referidas carreiras.

2 — Para efeitos do número anterior, considera-se avaliação do desempenho positiva a que é expressa pelas três menções qualitativas mais elevadas referidas no n.º 6 do artigo 7.º

3 — A avaliação do desempenho tem ainda efeitos na alteração do posicionamento remuneratório na categoria do docente, nos termos previstos no artigo seguinte.

4 — Para efeitos de alteração do posicionamento remuneratório, são consideradas as classificações resultantes da avaliação final do triénio, de acordo com o n.º 6 do artigo 7.º ou, a requerimento do docente, a sua imputação a cada ano, com três pontos para a menção de Excelente, dois pontos para a menção de Muito Bom e um ponto para a menção de Bom.

5 — Nos termos do disposto também no artigo 74.º-B do ECDU e no artigo 35.º-B do ECDESP, em caso de avaliação negativa do desempenho durante um período de seis anos, é aplicável o regime geral fixado na lei para o efeito.

6 — As menções qualitativas de Excelente e Muito Bom, e respectivas fundamentações, serão objecto de publicitação institucional.

#### Artigo 9.º

##### Alteração do posicionamento remuneratório

1 — A alteração do posicionamento remuneratório tem lugar nos termos estabelecidos nos artigos 74.º-C e 35.º-C do ECDU e do ECDESP, respectivamente.

2 — Nos termos do número anterior, 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.

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 Escola, o montante

anual máximo alocado aos encargos decorrentes das alterações do posicionamento remuneratório dos docentes da Escola.

5 — Podem beneficiar de alteração do posicionamento remuneratório os docentes que não se encontrem na 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, nos termos dos números seguintes.

6 — 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.

7 — 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 afectada à alteração do posicionamento remuneratório dos docentes não contemplados nos termos do n.º 6, desde que satisfaçam o referido no n.º 5, os quais poderão beneficiar de uma alteração para posição imediatamente superior àquela em que se encontram.

8 — Para efeitos do disposto no número anterior, os docentes são ordenados, por ordem decrescente, em função do número de pontos acumulados na posição remuneratória em que se encontram.

9 — Quando a verba relativa ao despacho referido no n.º 4 seja insuficiente para contemplar todos os docentes referidos no número anterior, as alterações do posicionamento remuneratório dos docentes não contemplados podem operar-se nos dois anos seguintes, tendo por base a avaliação já realizada, e reportam-se a 1 de Janeiro do ano seguinte àquela em que se perfizeram os pontos necessários à alteração do posicionamento remuneratório.

10 — Quando, para os efeitos previstos no presente artigo, for necessário proceder a desempate entre docentes que tenham o mesmo número de pontos acumulados, releva consecutivamente: (i) a antiguidade na respectiva posição remuneratória, (ii) o tempo de serviço na categoria e (iii) o tempo no exercício em funções públicas.

11 — As alterações do posicionamento remuneratório previstas nos números anteriores têm em consideração o total de pontos acumulados desde a última alteração de posicionamento remuneratório.

12 — Para efeitos do número anterior, tendo ocorrido alterações que resultem da obtenção do título de agregado ou da mudança de categoria em virtude de concurso, é tido em consideração o total de pontos acumulados desde a alteração do posicionamento remuneratório que o docente detinha antes da obtenção do título de agregado ou da mudança de categoria.

13 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, no caso em que o avaliado tenha iniciado funções durante o triénio em avaliação, a pontuação final é obtida considerando-se para o efeito o número de anos civis contados desde essa ocorrência, sendo a pontuação anual a que resultar de 1/3 da pontuação do triénio a que se refere o n.º 6 do artigo 7.º

14 — As alterações do posicionamento remuneratório, reguladas no presente artigo, reportam-se a 1 de Janeiro do ano em que é feita a avaliação do triénio, salvo o disposto no n.º 9.

#### Artigo 10.º

##### Intervenientes no processo de avaliação

1 — Intervêm no processo de avaliação do desempenho no âmbito de cada Escola:

- a) O avaliado;
- b) Os avaliadores;
- c) A Comissão Coordenadora de Avaliação de Desempenho dos Docentes da Escola;
- d) O Conselho Coordenador de Avaliação de Desempenho dos Docentes da UTAD;
- e) O Reitor.

#### Artigo 11.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.

3 — A avaliação está sujeita a audiência prévia, nos termos dos n.º 3 do artigo 20.º

4 — O avaliado pode ainda impugnar a sua avaliação através de reclamação para a entidade homologante, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 23.º

5 — O avaliado tem direito às garantias de imparcialidade previstas na Secção VI do Capítulo I da Parte II do Código do Procedimento Administrativo.

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

## Artigo 12.º

**Avaliadores**

1 — Os princípios a observar na nomeação dos avaliadores são definidos no regulamento de cada Escola (RADE), com respeito pelas regras constantes dos números seguintes.

2 — A nomeação dos avaliadores, que deve ocorrer no início do processo de avaliação referido no n.º 1 do artigo 4.º, é da competência da Comissão Coordenadora de Avaliação do Desempenho dos Docentes da Escola.

3 — O avaliador tem direito a escusa de participação na avaliação de acordo com o disposto na Secção VI do Capítulo I da Parte II do Código do Procedimento Administrativo.

4 — Os professores auxiliares, associados e catedráticos, bem como os docentes convidados de cada Escola, são avaliados por dois professores catedráticos de carreira nomeados pela Comissão Coordenadora de Avaliação do Desempenho dos Docentes da Escola, devendo ser pelo menos um deles, externo à UTAD.

5 — Não sendo possível que a avaliação seja feita por um professor catedrático da Escola a que pertence o avaliado, pode ser nomeado, pela Comissão Coordenadora de Avaliação do Desempenho dos Docentes da Escola, um professor catedrático de outra Escola da Universidade, nos termos a definir em cada RADE.

6 — Os professores adjuntos, coordenadores e coordenadores principais, bem como os docentes convidados da Escola Superior de Enfermagem, são avaliados por dois professores coordenadores principais de carreira nomeados pela Comissão Coordenadora de Avaliação do Desempenho dos Docentes da Escola, devendo ser pelo menos um deles, externo à UTAD.

7 — Não sendo possível que a avaliação seja feita por professores coordenadores principais da Escola Superior de Enfermagem, pode recorrer-se à colaboração de professores coordenadores principais externos, podendo ainda ser nomeado, pela Comissão Coordenadora de Avaliação do Desempenho dos Docentes da Escola, um professor catedrático de outra Escola da Universidade, nos termos a definir no RADE.

8 — A ausência ou o impedimento dos avaliadores não constitui fundamento para a falta de avaliação, devendo, nesses casos, cada RADE definir os mecanismos de substituição de cada avaliador.

## Artigo 13.º

**Comissão Coordenadora de Avaliação do Desempenho dos Docentes da Escola**

1 — Em cada Escola funciona uma Comissão Coordenadora de Avaliação do Desempenho dos Docentes da Escola com a seguinte composição:

- a) O Presidente da Escola, que preside;
- b) Os Presidentes do Conselho Científico ou Técnico-Científico e do Pedagógico da Escola;
- c) Três professores catedráticos ou associados da Escola, ou quando não seja possível, professores catedráticos ou associados de outras Escolas da Universidade, designados pelos respectivos Conselhos Científicos, nos termos a definir em cada RADE.
- d) No caso da Escola Superior de Enfermagem, um professor coordenador principal ou professor coordenador da Escola, designado pelo Conselho Técnico-Científico, nos termos a definir no seu RADE.

2 — A Comissão Coordenadora de Avaliação do Desempenho dos Docentes da Escola tem as seguintes competências:

- a) Nomear os avaliadores nos termos do regulamento de cada Escola (RADE);
- b) Nomear os avaliadores nos casos em que a avaliação seja feita por ponderação curricular, nos termos do artigo 25.º;
- c) Preparar o processo de avaliação e divulgá-lo pelos avaliadores e avaliados;
- d) Proceder à harmonização das avaliações propostas pelos avaliadores, assegurando um justo equilíbrio na distribuição dos resultados da avaliação do desempenho dos docentes da Escola;
- e) Elaborar um relatório síntese do processo e dos resultados da avaliação;
- f) Emitir parecer sobre as reclamações apresentadas perante o Reitor, no âmbito do presente regulamento;
- g) Decidir nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 20.º e proceder ao envio ao Reitor dos resultados do processo de avaliação, para homologação.

3 — O mandato dos membros da Comissão Coordenadora de Avaliação do Desempenho dos Docentes da Escola tem a duração do mandato do Presidente da respectiva Escola.

## Artigo 14.º

**Conselho Coordenador de Avaliação do Desempenho dos Docentes da UTAD**

1 — O Conselho Coordenador de Avaliação do Desempenho dos Docentes da UTAD é constituído por:

- a) O Reitor, que preside;
- b) Os Presidentes das Escolas da Universidade.

2 — O Conselho Coordenador de Avaliação do Desempenho dos Docentes da UTAD tem as seguintes competências:

- a) Emitir parecer sobre as regras que visam assegurar um justo equilíbrio da distribuição dos resultados da avaliação do desempenho em cada Escola;
- b) Emitir parecer sobre as reclamações apresentadas 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 UTAD.

3 — Estando em causa o exercício da competência referida na alínea b) do n.º 2, o Presidente da Escola a que pertence o reclamante está impedido de participar na discussão e deliberação conducentes à emissão do referido parecer.

## Artigo 15.º

**Reitor**

1 — No âmbito do presente regulamento o Reitor tem as seguintes competências:

- a) Garantir a adequação dos sistemas de desempenho às realidades específicas de cada Escola;
- b) Homologar os RADE;
- 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 Escola;
- e) Homologar as avaliações, sem prejuízo da faculdade de delegação;
- f) Decidir sobre as reclamações.

2 — O Reitor pode ouvir a Comissão Científica do Conselho Académico sempre que o considere necessário para o exercício das competências referidas no número anterior.

## CAPÍTULO III

**Do processo de avaliação**

## Artigo 16.º

**Fases**

O processo de avaliação dos docentes compreende as seguintes fases:

- a) Auto-avaliação;
- b) Avaliação;
- c) Harmonização;
- d) Audiência prévia;
- e) Homologação;
- f) Notificação da avaliação.

## Artigo 17.º

**Início do processo**

Cabe ao Conselho Coordenador de Avaliação do Desempenho dos Docentes da UTAD calendarizar o processo de avaliação de desempenho dos docentes.

## Artigo 18.º

**Auto-avaliação**

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

2 — O avaliado deve, nesta fase de auto-avaliação, prestar toda a informação que considere relevante e informar os respectivos avaliadores das suas expectativas relativamente ao período em avaliação.

3 — A auto-avaliação é um direito do avaliado mas não constitui para o mesmo componente vinculativa do processo de avaliação.

4 — O modo como se concretiza e regista a auto-avaliação e a sua articulação com o processo de avaliação em geral é regulamentado em cada RADE.

## Artigo 19.º

**Avaliação**

1 — A avaliação é efectuada pelos avaliadores, nos termos do presente regulamento e de cada RADE.

2 — Uma vez concluída a avaliação, nos prazos estipulados para o efeito, os avaliadores enviam os resultados, de acordo com cada RADE, à respectiva Comissão Coordenadora de Avaliação do Desempenho dos Docentes da Escola.

## Artigo 20.º

**Tramitação subsequente**

1 — Após recepção das propostas de avaliação, a Comissão Coordenadora de Avaliação do Desempenho dos Docentes da Escola procede à harmonização e fixação das mesmas de acordo com o n.º 6 do artigo 7.º

2 — A Comissão Coordenadora de Avaliação do Desempenho dos Docentes da Escola dá conhecimento das avaliações aos avaliadores e procede à notificação dos avaliados.

3 — O avaliado dispõe de 10 dias úteis para exercer o direito de resposta, em sede de audiência prévia, face à avaliação atribuída.

4 — Após pronúncia do avaliado, ou decorrido o prazo para o efeito estabelecido, cabe aos avaliadores, no prazo máximo de 15 dias úteis, apreciar a resposta apresentada pelo avaliado, se for o caso, e formular proposta final de avaliação a submeter à Comissão Coordenadora de Avaliação do Desempenho dos Docentes da Escola.

5 — A Comissão Coordenadora de Avaliação do Desempenho dos Docentes da Escola profere decisão e envia os resultados ao Conselho Científico para validação.

6 — Após ratificação a Comissão Coordenadora de Avaliação do Desempenho dos Docentes da Escola remete as avaliações ao Reitor para homologação.

## Artigo 21.º

**Notificação da avaliação**

Concluída a tramitação referida no artigo anterior, o Conselho Coordenador de Avaliação de Desempenho dos Docentes da Escola dá novamente conhecimento das avaliações aos avaliadores e procede à notificação dos avaliados.

## Artigo 22.º

**Homologação**

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

2 — O Reitor ou Vice-Reitor com competência delegada, para homologação, deve proferir decisão no prazo de 20 dias úteis após a recepção das avaliações.

3 — Quando o Reitor não homologar as avaliações propostas, atribui nova classificação, com a respectiva fundamentação, após audição do Conselho Coordenador de Avaliação do Desempenho dos Docentes da UTAD e da Comissão Coordenadora de Avaliação do Desempenho dos Docentes da Escola onde se integra o avaliado, podendo ainda determinar o reinício do processo de avaliação, podendo ainda determinar o reinício do processo de avaliação a partir do momento em que se verificaram as circunstâncias determinantes da não homologação.

4 — Após homologação, as avaliações são remetidas à Comissão Coordenadora de Avaliação do Desempenho dos Docentes da Escola, que deverá dar conhecimento das mesmas aos avaliadores e notificar os avaliados.

## Artigo 23.º

**Reclamação da homologação**

1 — Após notificação do acto de homologação da avaliação, o avaliado dispõe de 10 dias úteis para reclamar fundamentadamente para o Reitor, devendo a respectiva decisão ser proferida no prazo de 15 dias úteis.

2 — A decisão sobre a reclamação é precedida dos pareceres do Conselho Coordenador de Avaliação de Desempenho dos Docentes da UTAD e da Comissão Coordenadora de Avaliação do Desempenho dos Docentes da Escola.

## CAPÍTULO IV

**Regime excepcional de avaliação**

## Artigo 24.º

**Aplicação**

1 — Nos casos em que não foi realizada a avaliação prevista no Capítulo II, independentemente do motivo que lhe der origem, e por

requerimento fundamentado do avaliado, a avaliação é feita por ponderação curricular, nos termos do disposto no artigo seguinte.

2 — A avaliação por ponderação curricular pode ainda ser requerida, 10 dias úteis antes do início do processo de avaliação, quando comprovadamente, durante o período a que se reporta a avaliação, o avaliado exerceu actividades que apresentem uma forte componente atípica em relação às vertentes de avaliação contempladas no Capítulo II do presente regulamento.

## Artigo 25.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 Ensino, Investigação, Extensão e Gestão.

2 — A ponderação curricular é feita de acordo com os parâmetros, critérios e indicadores de avaliação e respectivos pesos fixados pela Comissão Coordenadora de Avaliação do Desempenho dos Docentes da Escola que resultam do respectivo RADE.

3 — Os avaliadores são designados pela Comissão Coordenadora de Avaliação do Desempenho dos Docentes da Escola, de acordo com as regras definidas no artigo 12.º

4 — Para efeitos de ponderação curricular, deve ser entregue documentação relevante que permita aos avaliadores nomeados fundamentar a proposta de avaliação.

5 — A ponderação curricular é expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação definida no n.º 6 do artigo 7.º

## CAPÍTULO V

**Disposições finais e transitórias**

## Artigo 26.º

**Avaliações dos anos de 2004 a 2007**

1 — Em cumprimento do estipulado no n.º 3 do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 205/2009 e do n.º 3 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 207/2009, ambos de 31 de Agosto, a avaliação dos desempenhos ocorridos de 2004 a 2007 realiza-se, nos termos do artigo 113.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, de acordo com as regras constantes dos números seguintes.

2 — O número de pontos a atribuir aos docentes é o de um por cada ano não avaliado.

3 — O número de pontos atribuído ao abrigo do presente artigo é comunicado pelo serviço competente a cada docente.

4 — Em substituição dos pontos atribuídos nos termos do n.º 2, a requerimento do interessado, apresentado no prazo de 10 dias úteis após a comunicação referida no número anterior, é realizada avaliação através de ponderação curricular, nos termos previstos no artigo 25.º, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5 — Para efeitos do disposto no número anterior, a pontuação a atribuir, por ano de avaliação, às menções qualitativas é a seguinte:

- Três pontos por cada menção máxima, a que corresponde desempenho Excelente;
- Dois pontos por cada menção imediatamente inferior à máxima, a que corresponde desempenho Muito Bom;
- Um ponto por cada menção imediatamente inferior à referida no ponto anterior, a que corresponde desempenho Bom;
- Um ponto negativo por cada menção correspondente ao mais baixo nível de avaliação, a que corresponde desempenho Inadequado.

6 — 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 27.º

**Avaliações dos anos de 2008 a 2011**

1 — A avaliação dos desempenhos de 2008 a 2010 e a de 2011 é realizada através de ponderação curricular nos termos do artigo 25.º, com utilização da pontuação constante do n.º 5 do artigo 26.º

2 — 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 28.º

**Efeitos das avaliações dos anos de 2004 a 2011**

1 — Os pontos atribuídos nas avaliações dos anos de 2004 a 2010 e em 2011 têm as consequências previstas no Capítulo II.

2 — No caso dos pontos obtidos pelo docente nas avaliações de 2004 a 2010 e de 2011 não produzirem alterações no posicionamento remuneratório, os mesmos são considerados para o total acumulado futuro.

3 — No caso de o docente ter obtido no período de 2004 a 2007 uma alteração no posicionamento remuneratório, independentemente do facto que lhe tiver dado origem, apenas são contados para o total acumulado futuro os pontos correspondentes às avaliações referentes aos anos decorridos após essa alteração.

4 — No caso de o docente ter obtido no período de 2008 a 2010 e em 2011 uma alteração no posicionamento remuneratório, apenas são contados para o total acumulado futuro os pontos correspondentes às avaliações referentes aos anos decorridos após essa alteração, sem prejuízo do disposto no n.º 12 do artigo 9.º

#### Artigo 29.º

##### Efeitos da obtenção do grau de doutor

Para efeitos do cálculo do total acumulado de pontos desde a última alteração do posicionamento remuneratório dos docentes, não é considerada a alteração que resulte da obtenção do grau de doutor por assistentes e assistentes convidados que, por essa via, tenham obtido ou venham a obter a contratação como professores auxiliares, salvo quando esta tenha ocorrido no período de 2004 a 2007.

#### Artigo 30.º

##### Avaliação de docentes em regime de transição

1 — O disposto no presente regulamento aplica-se aos leitores, assistentes e assistentes estagiários que se encontram ao abrigo do regime de transição referido nos artigos 9.º, 10.º e 11.º, respectivamente, do Decreto-Lei n.º 205/2009, de 31 de Agosto, com as adaptações decorrentes, designadamente, do disposto nas alíneas *d*) e *e*) do n.º 2 do Artigo 74.º - A, do ECDU.

2 — O disposto no presente regulamento aplica-se ainda aos actuais equiparados a professor e a assistente, bem como aos assistentes que se encontram ao abrigo do regime de transição referido nos artigos 6.º e 7.º, respectivamente, do Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de Agosto, com as adaptações decorrentes, designadamente, do disposto nas alíneas *d*) e *e*) do n.º 2 do Artigo 35.º - A, do ECDESP.

#### Artigo 31.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 relativos ao processo de avaliação não correm igualmente durante os períodos de férias escolares.

3 — Entendem-se por férias escolares os períodos como tal determinados pelo calendário escolar aprovado para cada Escola.

#### Artigo 32.º

##### Notificações

Todas as notificações relativas ao processo de avaliação podem ser realizadas pessoalmente, por carta registada com aviso de recepção remetida para a residência do docente ou por via electrónica com recibo de entrega da notificação.

#### Artigo 33.º

##### Transparência e confidencialidade

1 — Sem prejuízo da publicitação de etapas previstas na lei aplicável e no presente regulamento, os procedimentos específicos relativos à avaliação do desempenho de cada docente têm carácter confidencial, devendo os respectivos instrumentos de avaliação ser arquivados no processo individual do docente. Os resultados finais, os critérios e as fundamentações são públicos.

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

3 — O acesso à documentação relativa à avaliação de cada docente subordina-se ao disposto no Código do Procedimento Administrativo e à legislação relativa ao acesso a documentos administrativos.

#### Artigo 34.º

##### Resolução alternativa de litígios

Para além das garantias previstas nos artigos anteriores, tendo em conta o consignado no artigo 84.º-A do ECDU e no artigo 44.º-A do

ECDESP, poderá ainda verificar-se o recurso a outros mecanismos de resolução alternativa de litígios nos moldes que possam vir a ser definidos pela Universidade.

#### Artigo 35.º

##### Regulamentos das Escolas

As Escolas deverão submeter ao Reitor, para homologação, os respectivos regulamentos (RADE), salvaguardando os princípios definidos no presente regulamento.

#### Artigo 36.º

##### Casos omissos e dúvidas

Os casos omissos e as dúvidas suscitadas na aplicação do presente regulamento serão resolvidos pelo Reitor, sendo o respectivo despacho publicado na mesma forma que a do presente Regulamento.

#### Artigo 37.º

##### Entrada em vigor

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

23 de Dezembro de 2011. — O Reitor, *Carlos Alberto Sequeira*.  
205516995

#### Despacho (extracto) n.º 17617/2011

Por despacho de 21 de Novembro de 2011 do Reitor da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro:

Doutor Pedro Alexandre Mogadouro do Couto — autorizada a celebração do contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado como Professor Auxiliar desta Universidade, sendo remunerado pelo escalão 1 — índice 195 da tabela remuneratória aplicável aos docentes universitários, com efeitos a 19 de Setembro de 2012, no seguimento da contratação anteriormente efectuada ao abrigo do Estatuto da Carreira Docente Universitária.

23 de Dezembro de 2011. — A Directora dos Serviços de Recursos Humanos, *Eliana Costa Barros*.

205517212

#### SERVIÇOS DE ACÇÃO SOCIAL DA UNIVERSIDADE DE COIMBRA

##### Aviso (extracto) n.º 24999/2011

Ao abrigo da alínea *d*) do n.º 1 do artigo 37.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, torna-se público, que a partir de 01 de Novembro de 2011 cessou funções por denúncia de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com os Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra, a Assistente Operacional Ana Paula Santos Lopes.

22 de Dezembro de 2011. — A Técnica Superior, *Maria Isabel Roque*.

205509201

##### Aviso (extracto) n.º 25000/2011

Ao abrigo da alínea *d*) do n.º 1 do artigo 37.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, torna-se público que, foi rescindido o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, entre os *Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra* e o Técnico Superior, Eugénio José Brás Antunes Pinto, a partir de 15 de Agosto de 2011, por não ter regressado após o término do gozo da licença sem vencimento.

22 de Dezembro de 2011. — A Técnica Superior, *Maria Isabel Roque*.

205509689

##### Aviso (extracto) n.º 25001/2011

Torna-se público, que o despacho (extracto) n.º 11034/2011, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 170 de 5 de Setembro de 2011, referente à contratação da *Encarregada Operacional, Isaura Rosa Duarte Rosmaninho Cravinho*, é nulo, não produzindo quaisquer efeitos.

2011-12-23. — A Técnica Superior, *Maria Isabel Roque*.

205513681

##### Aviso (extracto) n.º 25002/2011

Para cumprimento do disposto no artigo 37.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, torna-se público, que foi rescindido o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, entre os Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra e o Encarregado Operacional Luis Filipe Gomes Camposana, que se encontrava na situação de mobilidade de cedência de Interesse público, passando a partir de 01 de