

29/07/2010

Regulamento de avaliação de desempenho dos docentes da U.Porto

O artigo n.º 74 – A do Estatuto da Carreira Docente Universitária, Decreto-Lei n.º 205/2009 de 31 de Agosto, determina que os docentes estão sujeitos a um regime de avaliação do desempenho constante de regulamento a aprovar por cada instituição de ensino superior.

Na Universidade do Porto, o regulamento para a avaliação do desempenho dos docentes é constituído pelas cláusulas seguintes, sendo complementado em cada unidade orgânica por um regulamento específico, em cuja discussão deverão participar os docentes, sob a forma que cada unidade orgânica considerar como a mais conveniente.

No processo de elaboração do presente regulamento foram ouvidas as organizações sindicais.

Capítulo I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação e objectivo

- 1 — O presente regulamento é aplicável a todos os docentes da Universidade do Porto (U.Porto).
- 2 — A avaliação de desempenho tem como objectivo contribuir para a melhoria do desempenho dos docentes da U.Porto.

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 Estatuto da Carreira Docente Universitária (ECDU).
- 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 U.Porto;
 - b) Flexibilidade, visando uma concretização do presente regulamento de acordo com as especificidades próprias de cada unidade orgânica, que deve fixar os parâmetros de avaliação que constituem o seu referencial;

- c) Previsibilidade, assegurando que as revisões das regras de avaliação só podem ocorrer ordinariamente dentro dos prazos previamente estabelecidos;
- d) Transparência e imparcialidade, assegurando que todas as disposições e critérios utilizados para avaliação devem ser claras e atempadamente conhecidas por avaliador e avaliado;
- e) Coerência, garantindo que os parâmetros de avaliação usados obedecem aos mesmos princípios nas diversas unidades orgânicas da U.Porto.

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 através de uma avaliação curricular relativa ao desempenho no(s) ano(s) civil(is) transacto(s), decorrendo o respectivo processo nos meses de Janeiro a Fevereiro do ano seguinte ao período em avaliação.

2 — Para as actividades indexadas ao ano lectivo será considerado o desempenho no(s) ano(s) lectivo(s) que termina(m) no(s) ano(s) civil(is) sob avaliação.

3 — A primeira avaliação, a realizar em 2011, dirá respeito ao ano de 2010, após o que será feita uma revisão do processo de avaliação e será estabelecida a periodicidade com que o mesmo terá lugar nos anos seguintes.

4 — A avaliação curricular é feita de acordo com as regras constantes no Capítulo III e com o regulamento próprio de cada unidade orgânica, a aprovar pelo respectivo Conselho Científico

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, será suprida com uma avaliação de Suficiente 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.

5 – A avaliação dos docentes a desempenhar, em tempo integral, funções de gestão universitária na Reitoria, será de Relevante, competindo ao Reitor da U.Porto manter essa avaliação ou atribuir uma avaliação de Excelente ou Suficiente, em função do seu desempenho nas funções para que foram nomeados.

Artigo 6.º

Ponderação curricular sumária

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

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

3 – O avaliador ou avaliadores são nomeados pelo Director da unidade orgânica, de

acordo com as regras definidas no artigo 14º deste regulamento.

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

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 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.

Artigo 8.º

Ponderação das vertentes e pontuação e valoração dos critérios

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

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

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

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

corresponderão valorações acima de 100.

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

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

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

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

9 – A avaliação qualitativa de cada vertente, quando exista, será expressa num valor pertencente a um intervalo a definir no regulamento de avaliação de cada unidade orgânica, e que deverá estar contido no intervalo de 0,75 a 1,25, sendo que o valor de 1 corresponde a um desempenho qualitativo neutro face ao quantitativo, valores superiores a 1 representam uma majoração da avaliação quantitativa pela avaliação qualitativa e valores inferiores a 1 representam uma atenuação da avaliação quantitativa pela avaliação qualitativa.

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

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

12 – Deverão ser obrigatoriamente considerados como parâmetros de avaliação:

- a) Na vertente de investigação, as publicações e 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, as unidades curriculares e o número de horas semanais leccionadas, nos limites estabelecidos pelo ECDU, os resultados dos inquéritos pedagógicos, devendo o regulamento estabelecer as condições de validade dos resultados dos inquéritos, e as inovações pedagógica e curricular.
- c) Na vertente de transferência de conhecimento, as tarefas de extensão universitária, de divulgação científica, cultural ou artística e de valorização

económica e social do conhecimento.

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

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

14 – Os pontos e os valores das metas e tectos a estabelecer para a vertente de gestão, a definir por cada unidade orgânica, deverão garantir que aos cargos que são desempenhados a tempo inteiro, como o de Director de unidade orgânica, corresponda uma avaliação de Relevante, podendo esta avaliação ser alterada para Suficiente ou Excelente por efeito da avaliação qualitativa, quando exista.

Artigo 9.º

Resultados

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

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

3 – Sem prejuízo dos números seguintes, os limites referidos no número anterior terão que estar contidos 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.

4 – São exceções ao número anterior:

- a) Os docentes a tempo parcial, que poderão ter uma ponderação de 100% na

vertente de ensino e 0% nas restantes, sendo que os regulamentos de cada unidade orgânica deverão ainda prever os ajustamentos necessários à natureza parcial do seu contrato.

- b) Os docentes em licença sabática, 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.

5 — A avaliação final é expressa em menções qualitativas, em função das classificações finais obtidas a partir dos métodos e critérios referidos no número anterior, nos seguintes termos:

- a) Excelente, correspondendo a uma classificação final de 3 pontos;
- b) Relevante, correspondendo a uma classificação final de 2 pontos;
- c) Suficiente, correspondendo a uma classificação final de 1 ponto;
- d) Inadequado, correspondendo a uma classificação final de 1 ponto negativo.

Artigo 10.º

Efeitos da avaliação

1 – A avaliação dos docentes é obrigatoriamente considerada para efeitos de:

- a) Contratação por tempo indeterminado dos professores auxiliares;
- b) Renovação dos contratos a termo certo para docentes não integrados em carreiras;
- c) Alteração do posicionamento remuneratório;
- d) Atribuição de prémios de desempenho.

2 - Em caso de avaliação negativa durante o período de seis anos é aplicável o regime geral fixado na lei para o efeito.

Artigo 11.º

Alteração do posicionamento remuneratório e prémios de desempenho

1 — 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 a verba inscrita para o efeito no orçamento da unidade orgânica para o ano seguinte àquela a que diz respeito a avaliação e ainda o carácter diferenciado dos desempenhos, podem ser atribuídos prémios de desempenho, no valor equivalente à sua remuneração base mensal, aos docentes avaliados com a classificação de Excelente ou de Relevante, num máximo de 20% dos docentes da unidade orgânica e nos termos a definir no regulamento de avaliação de cada unidade orgânica.

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 àquela cuja avaliação de desempenho determinou essa alteração remuneratória.

5 — As alterações de posicionamento remuneratório decorrentes da obtenção do título de agregado ou da mudança de categoria em virtude de concurso não reduzem o número de pontos disponíveis para progressão remuneratória.

Capítulo IV

Intervenientes no processo de avaliação

Artigo 12.º

Intervenientes

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

- a) O avaliado;
- b) O(s) avaliador(es);
- c) O Conselho Científico;

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

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

Artigo 13.º

Avaliado

1 — O docente tem direito à avaliação do seu desempenho, que é considerada para o seu desenvolvimento profissional.

2 — O docente tem direito a que lhe sejam garantidos os meios e condições necessárias ao seu desempenho, considerado o carácter limitado dos recursos humanos e materiais geridos por cada unidade orgânica.

Artigo 14.º

Avaliadores

1 – Os avaliadores deverão ser sempre superiores funcionais dos avaliados e de categoria pelo menos igual à destes.

2 – Compete ao Director de cada unidade orgânica, ouvidos os Conselhos Científico e Pedagógico, a nomeação dos avaliadores, nos termos previstos no respectivo regulamento de avaliação, nomeadamente nos casos em que o superior funcional não seja de categoria igual ou superior à do avaliado.

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

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

5 – 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 U.Porto.

Artigo 15º

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, e para as reclamações dos despachos de homologação.

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

Artigo 16º

Director

Compete ao Director da Unidade Orgânica:

- a) Promover a elaboração ou revisão do regulamento de avaliação de desempenho dos docentes da Unidade Orgânica, e propô-lo à homologação do Reitor;
- b) Desencadear o processo de avaliação, acompanhar o seu decurso e desempenhar as funções que lhe são atribuídas no presente Regulamento e no Regulamento da Unidade Orgânica para a avaliação de desempenho dos docentes;
- c) Nomear os avaliadores nos termos referidos no artigo 14.º do presente regulamento;
- d) Integrar o Conselho Coordenador de Avaliação da U.Porto, podendo designar um representante;
- e) Proceder à harmonização das avaliações, ouvida a Comissão Paritária da unidade orgânica, comunicando os respectivos resultados aos avaliados, aos avaliadores, ao Reitor;
- f) Elaborar ou providenciar a elaboração de um relatório síntese do processo e dos resultados da avaliação, nomeadamente no que diz respeito à concretização dos objectivos e metas da UO, o qual deverá ser analisado pelos Conselho Científico e Conselho Pedagógico nas respectivas áreas de competência e tido em conta na

fixação de objectivos e metas para os anos sucessivos e na criação de condições para a melhoria de desempenho dos docentes.

Artigo 17º

Conselho Coordenador de Avaliação da U.Porto

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 às suas potencialidades para a melhoria da qualidade do desempenho dos docentes e para a promoção da qualidade da instituição, e a um justo equilíbrio da distribuição dos resultados da avaliação de desempenho em cada unidade orgânica;
- b) Emitir parecer sobre todas as reclamações e recursos apresentados perante o Reitor, no âmbito do presente regulamento;
- c) Pronunciar-se sobre todos os assuntos que o Reitor entenda levar a este Conselho, relacionados com a avaliação dos docentes da U.Porto.

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

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

Artigo 18.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 19.º

Fases

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

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

Artigo 20.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 21.º

Auto-avaliação

1 — A auto-avaliação consiste em disponibilizar ao avaliador toda a informação que o avaliado considere relevante para o processo de 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.

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

Artigo 22.º

Avaliação

1 — No final do período a que reporta a avaliação, os avaliadores realizam a

avaliação, nos termos fixados no regulamento de cada unidade orgânica.

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

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

4 – Findo o período referido no número anterior, os avaliadores remetem o resultado da avaliação ao Director da respectiva unidade orgânica.

Artigo 23.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 e, havendo alterações, renovando o processo de audiência prévia a que se refere o artigo anterior, com as devidas alterações;
- b) remete as avaliações ao Conselho Científico, para validação, após o que remete ao Reitor, ou ao órgão com competência delegada, para homologação.

Artigo 24º

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, atribui nova menção qualitativa e respectiva quantificação, com a respectiva fundamentação, após audição do Conselho Coordenador de Avaliação da U.Porto e do Director da unidade orgânica a que pertença o avaliado.

3 – Após a homologação são publicitadas dentro de cada unidade orgânica as avaliações de Relevante e Excelente de docentes dessa unidade orgânica,

juntamente com as respectivas avaliações qualitativas, quando existam, e sua fundamentação quando prevista no regulamento de avaliação da unidade orgânica.

Artigo 25.º

Garantias

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

2 — O avaliado tem ainda direito a recurso para tribunal arbitral do acto de homologação e da decisão sobre a reclamação.

Artigo 26.º

Reclamação

1 — Após a notificação ou o conhecimento do acto de homologação da avaliação, o avaliado dispõe de cinco dias para reclamar junto do Reitor, 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 Conselho Coordenador de Avaliação e da Comissão Paritária da unidade orgânica.

Artigo 27.º

Recurso

1 — Do acto de homologação e da decisão sobre a reclamação cabe recurso para tribunal arbitral nos termos do artigo 84º-A do ECDU.

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 28.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 dez 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 nos termos do número anterior.

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 29.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 10º e 11º 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 10º e 11º 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, qualquer que seja a causa, apenas são contados para o total acumulado futuro os pontos correspondentes às avaliações referentes aos anos decorridos após essa alteração de posição remuneratória.

Artigo 30.º

Contagem de prazos

1 — Todos os prazos relativos ao processo de avaliação, previstos no presente

Regulamento são em dias úteis, não correndo em sábados, domingos ou feriados, municipais ou nacionais.

2 — Os prazos previstos no número anterior não correm igualmente durante os períodos de férias escolares.

3 — Entende-se por férias escolares os períodos como tal determinados pelo calendário escolar aprovado para a U.Porto.

Artigo 31.º

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 32.º

Entrada em vigor

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