



Conselho Coordenador

ACTA Nº 16/2010

No dia vinte e um de Dezembro de dois mil e dez, pelas 9h30, decorreu a reunião do Conselho Coordenador que teve lugar na sala 4.2.07, situada no edifício C4. A respectiva convocatória (Anexo 1) estabelecia a seguinte Ordem de Trabalhos (OT):

1. Aprovação da acta da reunião anterior
2. Análise do Projecto de Regulamento de Avaliação do Desempenho dos Docentes
3. Ponto de Situação dos Mapas dos Objectivos para 2010 dos Departamentos
4. Informações e outros assuntos.

Estiveram presentes os membros do Conselho Coordenador conforme lista de presenças rubricada (Anexo 2). A reunião contou igualmente com a presença da Prof. Ana Arriaga, a convite do Director.

1. Aprovação da acta da reunião anterior

Foi decidido que a aprovação da Acta número 15 seria efectuada via correio electrónico. Isto é, se até dia 30 de Dezembro de 2010 não forem recepcionadas propostas de alteração ao projecto de acta, a mesma será considerada aprovada.

Foi comunicado que as actas nº 12 e 13 foram aprovadas pelo mesmo método, sem alterações aos textos inicialmente distribuídos.

2. Análise do Projecto de Regulamento de Avaliação do Desempenho dos Docentes

- 2.1. A Prof. Gracinda Gomes interveio para dizer que das reacções à reunião do Conselho Geral de que teve conhecimento, o Projecto de Regulamento de Avaliação do Desempenho dos Docentes poderia sofrer grandes alterações.



- 2.2. O Prof. Nieto de Castro salientou a importância deste documento e que o mesmo vai ser um pilar da FCUL. Não obstante, o documento tem ainda várias omissões que devem ser contempladas. Em sua opinião deveria ser manifestada uma posição conjunta deste Órgão em relação a esta temática.
- 2.3. O Prof. Manuel do Carmo Gomes manifestou-se a favor da avaliação, mas considera que este documento veio na pior altura. A média das idades é muito elevada e os docentes encontram-se desmoralizados quer pelas saídas que se têm verificado, quer pelos cortes que vão ter nos salários. Referiu, ainda, que existe uma preocupação por parte dos docentes catedráticos, que se prende com o facto de poderem ter de vir a avaliar os colegas do próprio Departamento, uma vez que são pessoas com as quais têm contacto directo e diário, o que pode vir a gerar constrangimentos. É preciso definir quem vai avaliar. Chamou a atenção para a forma como o trabalho do Presidente e Vice-Presidentes dos Departamentos está contemplado no documento. Considera que 30% é uma percentagem muito baixa, uma vez que dedica pelo menos 60% do seu tempo às actividades inerentes ao cargo. Em sua opinião estes cargos deveriam ser contemplados nas excepções. Não há voluntários para a função e este tratamento só vai agravar a situação. Acresce que o documento não foi pensado para a especificidade dimensional da FCUL.
- 2.4. A Prof. Gracinda Cunha recordou que inicialmente o processo estava ligado a uma ideia de autoavaliação e, se necessário, de avaliação externa. Declarou ainda não concordar com o facto de uma avaliação de 40 pontos (escala 1:100) corresponder a uma menção qualitativa de "Bom" (art.º 6º, n.º 3). Defende também que os cargos de gestão deveriam estar previstos nas situações elencadas no art.º 7º, n.º 6.
- 2.5. O Prof. César Andrade corroborou as palavras do Prof. Manuel do Carmo Gomes e manifestou a sua preocupação em relação à forma como se vai concretizar a avaliação, uma vez que o caminho que está a ser seguido permite muitas e grandes assimetrias dentro da Universidade de Lisboa.
- 2.6. A Prof. Ana Arriaga referiu que o processo da avaliação é delicado, mas imparável. Da leitura que fez do documento, salientou os seguintes aspectos: 1) responsabilidade diluída entre os Departamentos e o Painel de Avaliação; 2) o trabalho dos Presidentes e Vice-Presidentes é negligenciado, o que considera ser uma lacuna grave; 3) não é claro o momento em que o perfil do docente é definido. Em sua opinião deveria ser logo no início do triénio com as adaptações necessárias no fim do mesmo.
- 2.7. O Prof. Vasco Vasconcelos interveio dizendo que, no Departamento de Informática, apenas 10% dos docentes estão no escalão máximo, pelo que anseiam que este processo evolua rapidamente. Questionou sobre quem coloca este processo em marcha.



- 2.8. O Prof. Pedro Ré declarou que se revê no que disse o Prof. Manuel do Carmo Gomes. No caso do Departamento de Biologia Animal, desde 2002 até ao final de 2011, vai perder 17 docentes. Existiam cinco catedráticos e vai passar a haver só um e isto reflecte-se em quem vai fazer a avaliação. Será necessário recorrer a pessoas do exterior. Referiu ainda que, de acordo com as disposições transitórias do documento, todos os docentes terão a mesma avaliação até 2010 e que a primeira verdadeira avaliação irá ocorrer apenas em 2013. Em sua opinião dever-se-á fazer uma avaliação retroactiva. Conclui dizendo que todos defendem a cultura da avaliação, as dúvidas prendem-se com quem avalia e como se avalia.
- 2.9. O Prof. Turkman interveio para dizer que o documento em apreço revela bom senso e que ficou bastante satisfeito com o mesmo. O Regulamento deixa a definição da avaliação para as Faculdades, pelo que tem de ser feito o "trabalho de casa" para se decidir quem e como se vai avaliar. Ressalvou que a avaliação tem de ter consequências quer para os que têm boa classificação, como para os que têm má classificação.
- 2.10. O Prof. Pinto Paixão, tendo em consideração as intervenções sobre esta temática, sugeriu que seja feito um primeiro *draft* de resolução, que circule e volte a ser apreciado em sede de Conselho Coordenador.
- Para além das questões de natureza geral e de enquadramento, os três pontos essencialmente focados nesta discussão foram:
- Partilha de responsabilidades entre o Conselho de Coordenação e os Painéis de Avaliação;
 - A questão dos Presidentes e Vice-Presidentes dos Departamentos;
 - O momento em que é definido o perfil do docente.
- 2.11. Na opinião do Prof. Manuel do Carmo Gomes o perfil do docente deve ser definido retrospectivamente, ou seja, deve ser visto o que foi feito nos últimos anos e, com base nisso, definir o perfil para o futuro.
- 2.12. Sobre este assunto, a Prof^a Ana Arriaga acha que é importante e racional organizar o planeamento. Deve-se planear, tendo a possibilidade de introduzir ajustamentos e melhorias.
- 2.13. O Prof. Nieto de Castro manifestou a sua preocupação com as avaliações transitórias, pois prevê que irá haver uma avalanche de pedidos, uma vez que nem no DQB nem nos outros Departamentos a maioria das pessoas vai aceitar o Bom. Disse também que é importante definir o papel dos Presidentes dos Departamentos neste processo.
- 2.14. O Doutor Sá Fonseca, à parte de achar que a avaliação recorre de forma periférica à avaliação externa, o que considera um defeito, acha que se queremos uma actividade centrada para a investigação os

♀
A



critérios de 30% a 70% para a docência e para a investigação não são válidos, uma vez que deixar apenas 30% para a investigação é um valor demasiado baixo. Apontou outra questão que tem a ver com a tecnicidade da pontuação, que não faz sentido e que tem a ver com as avaliações máximas. A matemática está completamente errada e isso prende-se com o facto de se ter feito a transposição de um sistema anual para um sistema trienal.

- 2.15. O Doutor José Rebordão salientou dois aspectos deste documento: 1) prende-se com o n.º 5 do artigo 7º, o Plano Académico Individual segue o regime de serviço dos docentes, há harmonização entre as duas formas; 2) embora seja um regulamento derivado do ECDU vai ter de haver uma definição de avaliação para a carreira de investigação.

3. Ponto de Situação dos Mapas dos Objectivos para 2010 dos Departamentos

- 3.1. O Prof. César Andrade enviou os dados e solicitou uma reunião com a equipa do ISCTE para esclarecimento de alguns pontos, a qual terá lugar no próximo dia 23. Considera que continua a não estar claro se estamos a tentar tender para uma meta colectiva. Relativamente ao Indicador 16 insistiu na necessidade de separar duas actividades: 1) ir fazer uma palestra ou receber um grupo de alunos; 2) estruturar uma acção de formação para uma classe profissional, que pode caber no conceito de curso de especialização. Questionou sobre quando este exercício tem de estar concluído.
- 3.2. O Prof. Pinto Paixão disse que a ideia é a de que o trabalho já devia estar concluído. Nesta etapa não se pretende ser exacto ou definitivo.
- 3.3. A Prof. Gracinda Gomes chamou a atenção para o facto de a média dos alunos não ter sido calculada de acordo com o que está na Acta da reunião anterior, tendo o Prof. Pinto Paixão esclarecido que o que está na Acta não está correcto, pelo que será corrigido em conformidade.
- 3.4. O Prof. Joaquim Dias interveio para dizer que o DEGGE enviou um documento com os critérios adoptados, sugestões e críticas (anexo 3).
- 3.5. O Presidente do Departamento de Química e Bioquímica informou que apenas no dia anterior conseguira enviar o documento preenchido e que ainda não tinha recebido informação da FFCUL, que é importante para concluir o preenchimento dos dados.
- 3.6. O Doutor José Rebordão informou que no início de Janeiro de 2011 será enviada informação consolidada e harmonizada relativa aos projectos contratualizados quer pela Fundação quer pela FCUL.



- 3.7. A Prof. Ana Arriaga interveio dizendo que em relação ao Departamento de Física estão preenchidos todos os indicadores, com excepção dos dados financeiros e que no documento explicativo estão indicados os cálculos e a fonte de informação.
- 3.8. O Prof. César Andrade disse que o DG alterou algumas metas em função da realidade e que aguarda *feedback* da Prof. Generosa Nascimento.
- 3.9. Chegou-se à conclusão de que alguns dos contributos foram enviados para a equipa GPO sem conhecimento da Direcção. Assim, o Prof. Pinto Paixão solicitou aos Presidentes dos Departamentos que reenviassem os documentos à Dra. Ana Bela Rocha.

4. Informações e outros assuntos

- 4.1. O Prof. Pinto Paixão apresentou os dados constantes do anexo 4 à presente Acta, que revelam um grande número de abandonos, que resultam de uma política mais coerciva de pagamento de propinas.

O Prof. Pinto Paixão esclareceu que os números relativamente a propinas, constantes do Relatório de Actividades de 2009, e anteriores, não são fidedignos. Em Receitas Próprias, no item Propinas só está representado aquilo que é pago pelos estudantes. O que é pago por alguém em nome dos estudantes (Fundações, etc.) é remetido para uma coluna chamada Diversos. Esta situação não permite traduzir um quadro fidedigno da realidade. Nesta data já devem ter sido ultrapassados os cinco milhões de euros. Se já tivéssemos recebido as propinas da FCT teríamos ultrapassado os valores de 2007.
- 4.2. O Prof. Pinto Paixão informou que está concluída a submissão de propostas de novos cursos. É imperativo que em Janeiro se arranque com novas propostas. A oferta de 2º ciclo tem de ser muito repensada, inclusivamente no que diz respeito ao valor das propinas, que é muito baixo no caso dos mestrados.
- 4.3. O Prof. Pinto Paixão informou que não vamos conseguir pagar cerca de um milhão de despesa cabimentada, por culpa dos fornecedores e dos concursos que não estão concluídos, pelo que essa verba transita para 2011. A FCUL vai transitar o ano com um saldo de cerca de 3,5 milhões de euros e isso deve-se a dois factores: 1) na primeira parte do ano tivemos um orçamento restritivo; 2) na segunda parte tivemos restrições impostas pelo PEC.
- 4.4. O Prof. Pedro Ré informou que as Biologias vão começar em Janeiro a reformulação da oferta pedagógica. O número de docentes que saíram e que vão sair no decorrer do próximo ano vai ter reflexos na oferta pedagógica, nomeadamente no 2º ciclo. Só se cada docente der mais de vinte horas



é que conseguem assegurar a oferta pedagógica actual. Isto também dá oportunidade de reformular o 1º ciclo que está igualmente a necessitar de ajustes.

- 4.5. A Prof. Luísa Loura informou que os relatórios de acreditação vão ser divulgados a partir de Outubro de 2011. Só então será possível pedir alterações.
- 4.6. O Prof. Pinto Paixão disse que o importante é não reduzir o número de alunos, pelo que o que tem de ser adoptado é a diversidade de oferta. Quanto ao 1º ciclo a Agência de Acreditação vai seguir regras muito específicas. Não faz sentido 1ºs ciclos com ramos e pensa que essa vai ser uma das regras adoptadas. No que concerne aos programas doutorais, aqueles cujos Centros estiverem avaliados com Excelente serão imediatamente aprovados, caso contrário terão de ser avaliados.
- 4.7. O Prof. Pedro Ré esclareceu que o DBA pretende não acabar com os ramos, mas sim revê-los com uma grande volta no 1º ciclo.
- 4.8. O Doutor Sá Fonseca informou que está em fase de abertura um concurso para reparação do 4º piso do edifício C1 e do 6º piso do C2. No C1 será alargado o Espaço Estudante a serão criados três laboratórios de informática. As obras no C2 são feitas com a finalidade de a Biologia poder libertar o espaço que ainda ocupa no C4, onde será criado um *open space* para estudantes.
- 4.9. A Prof. Luísa Loura deu informação sobre os inquéritos pedagógicos. Em relação a 2009/2010, no 2º semestre a realização dos exames por parte dos alunos dependia da obrigatoriedade de preencher o inquérito, o que enviesou os resultados (respostas erradas). No que concerne ao 1º semestre o preenchimento foi voluntário e é sobre estes dados que já está feito o estudo estatístico. O resultado desse estudo é bastante positivo, pois apenas quatro das unidades curriculares têm apreciação negativa. A saber: Inglês, Programação I, Matemática para Biólogos e Biologia para Geólogos. Na sua grande maioria as unidades curriculares têm avaliações muito positivas, sendo que três têm avaliação Excelente: Embriologia e Histologia, Fisiologia Animal e Geologia Geral.

A Prof. Luísa Loura informou que não foram avaliadas as unidades curriculares da Informática, uma vez que apenas dez alunos preencheram voluntariamente os inquéritos.
- 4.10. O Prof. Vasco Vasconcelos explicou que o Departamento de Informática sempre fez inquéritos em papel aos quais 90% dos alunos responderam. Não o fizeram em formato digital possivelmente porque já o tinham feito em papel.
- 4.11. O Doutor Sá Fonseca informou que, devido à situação orçamental, vamos certamente ter problemas de cabimentação no início do próximo ano, a não ser que a Direcção consiga junto do Reitor proceder a uma alteração orçamental, que aumente o valor disponível no orçamento de funcionamento. Assim, os



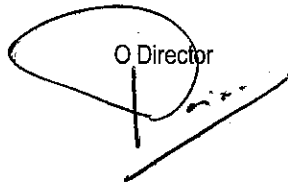
FACULDADE DE CIÊNCIAS | UNIVERSIDADE DE LISBOA

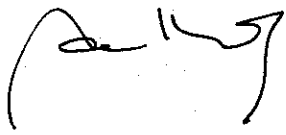


Departamentos vão ter orçamento, mas no início do ano não vai ser possível proceder a cabimentação de verbas.

- 4.12. A Prof. Gracinda Gomes alertou para a necessidade de se tornar obrigatória a apresentação por parte dos alunos de um documento de identificação quando comparecem para a realização dos exames, uma vez que parece terem ocorrido situações de fraude.
- 4.13. O Prof. Pinto Paixão fez um pedido aos Presidentes dos Departamentos no sentido de transmitirem aos Coordenadores dos cursos para que alertem os alunos sobre a necessidade de apresentarem um documento de identificação sempre que compareçam para a realização de exames das unidades curriculares.

A reunião foi dada por concluída pelas doze horas e quarenta.

O Director


A Secretária-Coordenadora




CONSELHO COORDENADOR

CONVOCATÓRIA N.º 16/2010

Convocam-se os membros do Conselho Coordenador para uma reunião a realizar na terça-feira, dia **21 de Dezembro**, das 9h30 às 12h30, na sala 4.2.07 do edifício C4, com a seguinte Ordem de Trabalhos:

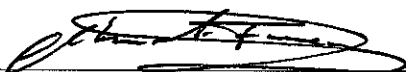
1. Aprovação da Acta da reunião anterior;
2. Análise do Projecto de Regulamento de Avaliação do Desempenho dos Docentes;
3. Ponto de Situação dos Mapas dos Objectivos para 2010 dos Departamentos;
4. Informações e outros assuntos.

FCUL, em 15 de Dezembro de 2010.

O Director
Prof Doutor José Manuel Pinto Paixão

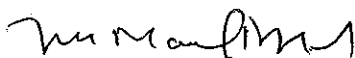
CONSELHO COORDENADOR
Reunião 16/2010 – 21 de Dezembro de 2010

Prof Doutor José Manuel Pinto Paixão (Director)



Prof Doutor António Sá Fonseca (Subdirector)

Prof Doutor Benedito Costa Cabral (Subdirector)

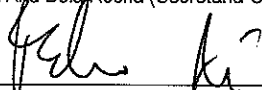


Prof Doutor José Rebordão (Subdirector)

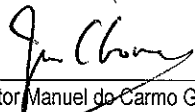
Prof Doutora Luísa Loura (Subdirectora)



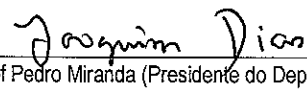
Dra Ana Bela Rocha (Secretária-Coordenadora)



Prof Doutor Pedro Ré (Presidente do Departamento de Biologia Animal)



Prof Doutor Manuel do Carmo Gomes (Presidente do Departamento de Biologia Vegetal)

P'lo 

Prof Pedro Miranda (Presidente do Departamento de Engenharia Geográfica, Geofísica e Energia)



Prof Doutora Kamil Feridum Turkman (Presidente do Departamento de Estatística e Investigação Operacional)

3'le 

Prof Margarida Godinho (Presidente do Departamento de Física)



Prof Doutor César Andrade (Presidente do Departamento de Geologia)



Prof Doutor Vasco Vasconcelos (Presidente do Departamento de Informática)

Prof Doutora Gracinda Gomes (Presidente do Departamento de Matemática)

Prof Doutor Carlos Nieto de Castro (Presidente do Departamento de Química e Bioquímica)

Prof Doutora Olga Pombo (Coordenadora da Secção Autónoma de História e Filosofia das Ciências)



FACULDADE DE CIÊNCIAS UNIVERSIDADE DE LISBOA

Departamento de Engenharia Geográfica, Geofísica e Energia

Visto, com respeito de sugestões / críticas proferidas de uns para outros.
Dar conhecimento das mesmas ao Director e aos Prévios do Departamento.

[Handwritten signature]
13-12-2010
José Manuel Pinto Paixão
Director

Ex.mo Senhor
Director da Faculdade de Ciências da
Universidade de Lisboa

Sua Referência:

Data:

Nossa Referência:
82/2010-15

Data:
23.11.2010

Assunto: Gestão por Objectivos na FCUL

Exmo Sr Director,

O Departamento de Engenharia Geográfica, Geofísica e Energia (DEGGE) encara com muita seriedade a implementação de um sistema de gestão por objectivos na FCUL. Por essa razão, o DEGGE tem tido sempre uma atitude crítica em relação ao conjunto de indicadores proposto, tendo como objectivo o estabelecimento de um conjunto de indicadores equilibrado e representativo das qualidades e defeitos mais importantes da nossa actividade.

O conjunto de indicadores proposto pelo grupo de trabalho do ISCTE foi já discutido no DEGGE em duas ocasiões: na reunião do Departamento em Junho de 2010 e na Reunião do Conselho Coordenador em Novembro de 2010. Nesta última reunião ficou acordada a implementação de um sistema único de registo de actividades que permita um controlo efectivo dos indicadores de gestão e o seu cálculo periódico. No início de 2011 faremos a reunião ordinária anual do Departamento com o objectivo de aprovar o Relatório de Actividades e o Plano anual, acertando o nosso sistema de relatórios ao ano civil.

Calculámos, como nos foi solicitado, o actual conjunto de indicadores com base em informação própria ou fornecida pelos serviços académicos. Na falta de informação adequada, alguns dos indicadores são ainda desconhecidos. Na tabela Excel incluídos para cada indicador uma explicação sobre o método de cálculo e comentários sobre o próprio indicador, quando nos pareceu relevante fazê-lo.

Alguns dos comentários incluídos na tabela reflectem a nossa convicção de que esses indicadores deveriam ser reformulados ou clarificados. Salientam-se as seguintes questões centrais:

- 1) Indicadores de eficiência do nosso sistema de ensino de 1º ciclo

O indicador "média do nº de anos necessários para concluir o 1º ciclo" tem muitos problemas de cálculo e de representatividade. Ele só pode ser claramente calculado para formações com um histórico longo, o que não é o caso da nossa principal área de formação, cujos primeiros licenciados saíram em 2010. Mesmo quando o histórico existe, é necessária pesquisa individual por aluno. A alternativa proposta (verbalmente) na reunião do Conselho Coordenador de 17 de Novembro de calcular a razão entre o

/mla

FCUL ENT. 24 11 10 05903

número de alunos formado no ano N e o número de alunos admitidos no ano N-3 não corresponde ao indicador proposto, de facto não é um indicador de eficiência formativa, pois todos os alunos formados no ano N podem ter sido admitidos em N-10.

Proponho em alternativa a este indicador o cálculo do **Nº de ECTS concluídos por aluno no ano corrente / Nº de ECTS de inscrição por aluno**. Este indicador é indiferente ao histórico e mede realmente a taxa de progressão actual. Para além disso reflecte pelo menos aproximadamente a realidade dos trabalhadores estudantes, uma fracção relevante dos nossos alunos.

2) Indicadores de gestão de recursos

A. Alunos*ECTS/ETIs

O objectivo deste indicador é calcular o rácio $\text{ETIs Justificados} / \text{ETIs}$. O (Número de alunos*ECTS) seria proporcional ao número de ETIs Justificados (de facto seria igual ao Nº de $\text{ETIs Justificados} / \text{Rácio do curso}$) se não houvesse insucesso escolar. Na presença de insucesso significativo, como é o caso das disciplinas de matemática dos primeiros anos, este indicador sobreavalia o esforço associado ao ensino (mal sucedido) dessas disciplinas.

Mesmo aceitando o indicador proposto é claro que ele deveria ser dividido pelo rácio do curso do departamento formador (e.g. 11 para o DEGGE e 15 para a Matemática).

Mas o indicador deve ser reformulado, calculando de forma justa os ETIs justificados. Apresentei recentemente à Direcção (Professora Luísa Loura) uma proposta simples de um algoritmo de cálculo dos ETIs justificados baseado na distribuição integrada de ECTS pela totalidade do plano de curso, que diminui o impacto do insucesso escolar no cálculo, aumentando a sustentabilidade das áreas profissionalizantes das nossas formações.

B. Moodle

Venho reiterar a proposta enviada por ofício à Direcção em Setembro de 2010 no sentido de tornar as páginas moodle permanentes e "linkáveis" na página do DEGGE. Nesse contexto, o DEGGE garantirá 100% das cadeiras na plataforma moodle (actualmente temos 70% no 1º semestre) e investirá no enriquecimento dos conteúdos disponibilizados.

C. Rácio de doutorandos por docente

Em termos médios o target parece inatingível. Equivaleria a 800 doutorandos, cerca do dobro do actual. Proponho como target 0.75 a 1.5, sendo que 1 corresponde a uma estimativa da média actual.

D. Rácio doutoramentos concluídos por docente

O target deveria ser consistente com o anterior, com um valor de 0.25 daquele, dado que os alunos concluem em 4 anos se tudo correr bem. Proponho com target 0.2 a 0.4

3) Indicadores de ligação à sociedade

Aceitando a alteração informal da última reunião do Conselho Coordenador, estes indicadores contabilizam Estágios, Formação profissional e Outreach. Parecem-nos muito importantes. Iremos implementar um sistema de registo deste tipo de actividades e apostar no seu incremento. Os valores indicados no ano corrente são ainda residuais, apesar de ter consciência de que houve mais actividades deste tipo sem registo próprio.

4) Indicadores financeiros

Foi acordado que no corrente ano estes indicadores serão calculados centralmente. No entanto o DEGGE fará registo das actividades correspondentes e passará a incluí-las explicitamente nos seus relatórios anuais.

O DEGGE encara o sistema de gestão por objectivos como uma das componentes do sistema de planificação e avaliação interna. Os indicadores referidos passarão a fazer parte dos relatórios anuais do DEGGE a partir de Janeiro de 2011, data em que esperamos aprovar o Relatório de 2010 e plano para 2011.

Com os meus melhores cumprimentos,

O Presidente do Departamento



(Prof. Doutor Pedro Miranda)

PROPINAS

Cursos	2007	2008	2009	2010 (*)
Licenciaturas e Mestrados Integrados	3253966,55	2938699,01	2895388,56	3618724,80
Mestrados, Especializações e Actualizações	1039488,12	1314346,90	1131358,29	1026669,37
Doutoramentos	1173957,95	1586848,57	359988,61	342219,68
total por ano civil	5467412,62	5839894,48	4386735,46	4987613,85

Fonte: Unidade Académica - SIGES/CXA

(*)dados a 15.12.2010



UNIVERSIDADE DE LISBOA

PROJECTO DE REGULAMENTO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS DOCENTES

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

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

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

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

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

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

Assim,

Após discussão pública no seio da Universidade,

Ouvidas as organizações sindicais,

Ouvido o Senado,

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

CAPÍTULO I

PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 1.º

Objecto

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

Artigo 2.º

Princípios

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

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

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

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

Artigo 3.º

Organização

- 1 – Respeitando o enquadramento geral deste Regulamento e sem prejuízo das competências que a lei atribui ao Reitor, a avaliação do desempenho é da responsabilidade de cada unidade orgânica da Universidade.
- 2 – Por proposta do Director, o Conselho Científico aprova as regras que permitam a cada unidade orgânica, no respeito da lei e do presente regulamento, a densificação dos critérios, parâmetros, indicadores e procedimentos mais adequados à especificidade da respectiva área disciplinar.
- 3 – Por proposta do Director, o Conselho Científico designa uma Comissão de Avaliação do Desempenho dos Docentes, à qual compete coordenar e realizar os trabalhos de avaliação, nos termos deste Regulamento.
- 4 – Pelo menos uma vez por ano, o Conselho Universitário reúne com os Presidentes das comissões de avaliação do desempenho dos docentes das diferentes unidades orgânicas a fim de acompanhar o processo de avaliação, de harmonizar e procedimentos e de propor as alterações que se revelem necessárias a este Regulamento.

Artigo 4.º

Periodicidade

- 1 – A avaliação dos docentes incide sobre o desempenho dos anos académicos anteriores.
- 2 – Em regra, a avaliação dos docentes é feita de três em três anos, sem prejuízo de qualquer docente poder solicitar a sua avaliação anual.
- 3 – A avaliação dos docentes cujo contrato tenha duração inferior a três anos é feita anualmente.

CAPÍTULO II

MODELO DE AVALIAÇÃO

Artigo 5.º

Orientações

1 – A avaliação do desempenho toma em consideração todas as vertentes da actividades dos docentes enunciadas no ECDU e no Regulamento de Prestação de Serviço dos Docente da Universidade de Lisboa.

2 – Tendo como referência os programas estratégicos da Universidade e das suas unidades orgânicas, a avaliação do desempenho organiza-se a partir do relatório de actividades apresentado por cada docente.

3 – Para além do relatório previsto no número anterior, podem ser considerados, sempre que tal se revele pertinente, outros documentos, designadamente:

- a) Títulos e graus académicos obtidos no período avaliado;
- b) Resultado de inquéritos à qualidade do ensino, quando devidamente supervisionados pelos órgãos competentes.

Artigo 6.º

Regime da avaliação

1 – A avaliação do desempenho baseia-se:

- a) Numa lógica quantitativa de objectivação, através da consideração predominante ou exclusiva de critérios, parâmetros e indicadores com suporte em elementos documentais;
- b) Numa lógica qualitativa, através da atribuição de uma menção e da comunicação a cada um da sua avaliação.

2 – A avaliação é expressa numa classificação numérica de 0 a 100, que resulta das classificações de 0 a 100 em cada uma das quatro vertentes da avaliação, ponderadas de acordo com o perfil definido por cada docente nos termos do n.º 2 do artigo 7.º.

3 – Uma vez calculada a classificação final, esta traduz-se em três menções positivas e numa menção negativa:

- a) Excelente – entre 80 e 100;
- b) Muito Bom – entre 60 e 79;
- c) Bom – entre 40 e 59;

d) Insuficiente – abaixo de 40.

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

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

Artigo 7.º

Vertentes da avaliação

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 8.º

Parâmetros da avaliação

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

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

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

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

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

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

e) A criação científica, cultural e artística;

f) As actividades de divulgação científica e cultural;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

INTERVENIENTES

Artigo 9.º

Competência

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

2 – Intervêm no processo de avaliação do desempenho:

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

Artigo 10.º

Avaliado

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

Artigo 11.º

Avaliadores

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

Artigo 12.º

Comissão de Avaliação do Desempenho dos Docentes

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

Artigo 13.º

Conselho Científico

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

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

Artigo 14.º

Director

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

2 – Em particular, é da competência do Director:

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

Artigo 15.º

Conselho Universitário

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

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

Artigo 16.º

Reitor

1 – Compete ao Reitor:

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

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

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

CAPÍTULO IV

PROCEDIMENTO

Artigo 17.º

Estrutura e prazo de conclusão do procedimento

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

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

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

Artigo 18.º

Início do procedimento

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

Artigo 19.º

Auto-avaliação

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

Artigo 20.º

Avaliação

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

Artigo 21.º

Comunicação

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

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

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

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

Artigo 22.º

Homologação

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

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

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

Artigo 23.º

Reclamação

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

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

Artigo 24.º

Notificação

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

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

CAPÍTULO V
EFEITOS DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

Artigo 25.º

Resultados

A avaliação final é expressa nas seguintes menções qualitativas:

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

Artigo 26.º

Efeitos da avaliação

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

- a) Contratação por tempo indeterminado dos professores auxiliares;
- b) Renovação dos contratos a termo certo dos docentes especialmente contratados;
- c) Alteração do posicionamento remuneratório.

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

Artigo 27.º

Alteração do posicionamento remuneratório

1 – Quando o docente não se encontre posicionado na última posição remuneratória da sua categoria, é obrigatoriamente alterado o seu posicionamento remuneratório, para posição imediatamente superior àquela em que o docente se encontra, sempre que o mesmo obtenha em dois períodos consecutivos de avaliação do desempenho a classificação máxima.

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

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

CAPÍTULO VI

REGIMES ESPECIAIS

Artigo 28.º

Órgãos de governo

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

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

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

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

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

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

Artigo 29.º

Comissões de Avaliação e Avaliadores

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

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

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

CAPÍTULO VII

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Artigo 30.º

Avaliações dos anos de 2004 a 2007

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

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

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

Artigo 31.º

Avaliações dos anos de 2008 a 2010

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

Artigo 32.º

Ponderação curricular

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

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

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

Artigo 33.º

Sistema informático da avaliação

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

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

Artigo 34.º

Resolução alternativa de litígios

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

Artigo 35.º

Entrada em vigor

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