

ÍNDICE

PREÂMBULO	3
DISPOSIÇÕES GERAIS	4
Definições	4
Objecto	5
Âmbito de aplicação	5
Principais áreas de actividades.....	5
Principais áreas científicas.....	5
Utilidade dos resultados da avaliação.....	6
Periodicidade.....	6
FORMAS DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO.....	7
ORGANIZAÇÃO.....	7
Níveis	7
Competências.....	7
Avaliador.....	8
Parecer do avaliador.....	8
INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO	9
Instrumentos.....	9
Conteúdo de fichas de avaliação do desempenho.....	9
Folha de classificação anual.....	10
Indicadores do desempenho.....	10
ARBITRAGEM E RESOLUÇÃO DE CONFLITOS.....	11
Níveis de arbitragem.....	11
Competências.....	11
Reclamação e recurso	12
SISTEMA DE PONTUAÇÃO.....	13
PRINCIPAIS ELEMENTOS.....	13
Composição.....	13
Classificação quantitativa	13
Apreciação qualitativa	13
Pontuação, valorização e percentagem	13
Pontuação bonificada.....	14
PARÂMETROS	14
Disciplina	14
Tese.....	14
Dissertação.....	15
Compensação da pontuação.....	15
Horas de docência.....	15
Estudantes	15
Manuais e textos de apoio.....	16
Actividades de direcção, chefia e coordenação	16
Actividades científicas realizadas.....	16
Projectos científicos.....	16
Artigos e capítulos	17
Relatórios científicos	17

Comunicações científicas.....	17
Actividades de colaboração com outras instituições	17
PESO E COEFICIENTE DE AJUSTAMENTO	18
Peso das fichas	18
Coeficiente de ajustamento	18
PROCESSO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO	19
PROCEDIMENTOS OPERATÓRIOS.....	19
Instruções	19
Fases.....	20
Prazos	21
PRINCIPAIS ETAPAS	21
Etapas	21
Anúncio público.....	21
Auto-avaliação	21
Acto formal da avaliação	22
Divulgação de resultados finais	22
INCENTIVOS E BÓNUS DO DESEMPENHO	23
INCENTIVOS	23
Tipos de incentivos	23
Tipos de distinções.....	23
BÓNUS	24
Tipos de bónus	24
Bónus anual de excelência científica	24
Bónus anual de investigação científica	24
DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS.....	25
Tratamento mais favorável	25
Dúvidas, revisão e emendas.....	25
Anexos	25
Entrada em vigor.....	26

REGULAMENTO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO CORPO DOCENTE E INVESTIGADOR DA UEM (SADE-CDI)

PREÂMBULO

A avaliação do desempenho é um processo através do qual se mede o desempenho de funcionários de uma organização e se dirige para a realização dos objectivos individuais e organizacionais.

Como instrumento de gestão, a avaliação do desempenho é capaz de retratar tão fielmente quanto possível o comportamento do indivíduo em situação de trabalho. Neste contexto, o primeiro objectivo da avaliação do desempenho é dar a conhecer, ao avaliado e ao avaliador, os pontos fortes e as fraquezas individuais e organizacionais, em termos de eficiência e eficácia.

Hoje em dia, a avaliação do desempenho e a consequente orientação que ela pressupõe têm constituído para os gestores um instrumento importante e eficaz na gestão de recursos humanos.

Por isso, a correcta utilização deste instrumento pode transmitir:

- a) A sensação de verdadeira segurança em termos de carreira a curto, médio e longo prazos;
- b) A satisfação de necessidades sociais e de integração, no sentido de que quem trabalha faz parte de um grupo e necessita de sentir-se adequadamente posicionado;
- c) A possibilidade do desenvolvimento de competências;
- d) O sentido do desenvolvimento de uma cultura organizacional virada para o desempenho e para a produção de resultados.

Assim, o grande desafio que se apresenta para a Universidade Eduardo Mondlane, ao introduzir o sistema de avaliação do desempenho dos docentes e investigadores é desenvolver as qualidades e potencialidades para obter, em contrapartida, um alto nível de desempenho, aceitação de maiores responsabilidades e o compromisso em alcançar os objectivos estratégicos da instituição.

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1 Definições

No presente regulamento considera-se:

- a) *Avaliação do desempenho do Corpo Docente e Investigador* - é a classificação anual do mérito científico-profissional e sócio-cultural dos docentes e investigadores, de acordo com os indicadores, parâmetros e critérios definidos na Filosofia e no Regulamento do *Sistema de Avaliação do Desempenho (SADE)* e na legislação específica da administração pública que se mostrar aplicável;
- b) *Sistema de Avaliação do Desempenho (SADE)* - é um conjunto de indicadores, parâmetros e respectiva pontuação-padrão do desempenho utilizado para medir o grau da realização efectiva do trabalho feito por um indivíduo num determinado período de tempo;
- c) *Corpo Docente* - é o pessoal que exerce funções de docência, investigação, extensão, administração e gestão universitária;
- d) *Corpo Investigador* - é o pessoal que apenas realiza e dedica-se às actividades de investigação, administração e gestão nas unidades orgânicas vocacionadas;
- e) *Indicador* - é um instrumento de medição do desempenho efectivo e do potencial humano do docente e do investigador;
- f) *Parâmetro* - é uma medida de ponderação para a qualificação de um determinado avaliado num determinado indicador de avaliação do desempenho;
- g) *Avaliador* - é o chefe directo do avaliado, ou o docente ou investigador sénior mais categorizado, a comissão de avaliação do desempenho designada para o efeito e os estudantes leccionados directamente pelo docente;
- h) *Avaliado* - é o docente ou investigador que é alvo de avaliação num determinado período de tempo da realização do seu trabalho;
- i) *Memória descritiva* - é o manual de consulta que serve para explicar o significado de cada indicador e respectivos parâmetros de qualificação;
- j) *Coefficiente de ajustamento* - é um número centesimal fixo para cada categoria que multiplicado pelo resultado dos pontos obtidos na ficha qualitativa e na ficha de avaliação do docente pelo estudante, faz o ajustamento da diferença de pontuação obtida pelo avaliado e mantém o peso da pontuação em percentagem definida na ficha de avaliação.

Artigo 2

Objecto

O presente regulamento tem como objecto estabelecer regras e critérios a serem usados no processo de avaliação do desempenho do pessoal docente e investigador da Universidade Eduardo Mondlane.

Artigo 3

Âmbito de aplicação

Este regulamento aplica-se ao pessoal docente e investigador em serviço na UEM, a tempo inteiro ou parcial, nacional e estrangeiro, integrado nas carreiras docente e de investigação científica.

Artigo 4

Principais áreas de actividades

Para efeitos de avaliação do desempenho do corpo docente e investigador, são definidas quatro principais áreas de actividades dos docentes e investigadores da Universidade Eduardo Mondlane:

- a) área de docência;
- b) área de investigação científica;
- c) área de extensão;
- d) área de administração e gestão.

Artigo 5

Principais áreas científicas

1. Para efeitos de avaliação do desempenho do corpo docente e investigador, são tomadas em conta as áreas científicas dos cursos, de graduação e pós-graduação, ministrados na Universidade Eduardo Mondlane, de forma a facilitar o cálculo do número de estudantes de cada turma, por curso ou por faculdade.
2. Neste Regulamento são definidas sete áreas científicas, de acordo com os principais cursos de formação, de graduação e pós-graduação, ministrados na UEM, a saber:
 - a) Área das ciências naturais;
 - b) Área das ciências da vida;
 - c) Área das ciências sociais e humanidades;
 - d) Área das engenharias;
 - e) Área da medicina humana e veterinária;
 - f) Área das belas artes;
 - g) Área das tecnologias de informação e comunicação.

Artigo 6
Utilidade dos resultados da avaliação

Os resultados da avaliação do desempenho servem para tomar decisões sobre a promoção, progressão, formação, atribuição de bolsas de estudo por mérito, atribuição de bônus de rendibilidade, distinções e prémios, incentivos, louvores, inclusão do nome no livro ou quadro de honra, medidas de correcção e apoio ao avaliado no sentido de melhorar cada vez mais o seu desempenho.

Artigo 7
Periodicidade

1. A avaliação do desempenho do corpo docente e investigador é feita anualmente.
2. O pessoal docente e investigador devem ser avaliados até três meses depois do fim de cada ano lectivo.
3. Caso se justifique, a avaliação pode ser feita no final do semestre para as disciplinas semestrais e no final do módulo ou bloco.
4. Os estudantes avaliam o docente na última semana de aulas de cada disciplina, módulo ou bloco.

CAPÍTULO II FORMAS DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO

SECÇÃO 1 ORGANIZAÇÃO

Artigo 8 Níveis

1. A gestão do *Sistema de Avaliação do Desempenho do Corpo Docente e Investigador* está organizada em dois níveis:
 - a) Central;
 - b) Unidade orgânica.
2. Ao nível central o processo de avaliação do desempenho do corpo docente e investigador é coordenado pela Direcção de Recursos Humanos (DRH).
3. Ao nível da unidade orgânica o processo de avaliação do desempenho do corpo docente e investigador é implementado, executado e gerido pelas direcções de Faculdades, Escolas Superiores e Centros de Investigação Científica.

Artigo 9 Competências

1. Compete ao nível central o seguinte:
 - a) Coordenar todo o processo de avaliação do desempenho;
 - b) Organizar o sistema de operacionalidade dos procedimentos definidos neste regulamento;
 - c) Propor a adopção de alterações sugeridas pelas diferentes unidades orgânicas de acordo com as suas especificidades;
 - d) Fazer anualmente o anúncio público do início do período de avaliação do desempenho.
2. Compete ao nível da unidade orgânica o seguinte:
 - a) Avaliar os docentes e investigadores do seu quadro de pessoal;
 - b) Dirigir o processo de avaliação do desempenho a nível local;
 - c) Garantir a aplicação dos métodos e procedimentos definidos no processo de avaliação do desempenho;

- d) Homologar os resultados finais de avaliação do desempenho dos seus docentes e investigadores;
- e) Resolver conflitos ocorridos no processo de avaliação;
- f) Enviar à Direcção de Recursos Humanos os resultados homologados da avaliação do desempenho.

Artigo 10 **Avaliador**

1. Consideram-se avaliadores, no presente regulamento, os seguintes:
 - a) Chefe directo do docente ou investigador avaliado;
 - b) Docente ou investigador sénior mais categorizado em relação ao avaliado;
 - c) Comissão de avaliação criada para o efeito;
 - d) Os estudantes leccionados directamente pelo docente.
2. A tarefa do avaliador é verificar e conferir a ficha preenchida pelo avaliado e pelos estudantes, certificar as evidências apresentadas ou indicadas pelo avaliado, pontuar, fazer avaliação qualitativa e classificar, de acordo com os critérios estabelecidos neste regulamento.
3. Os estudantes avaliam o docente preenchendo uma ficha própria.

Artigo 11 **Parecer do avaliador**

1. O parecer do avaliador é a apreciação do desempenho efectivo e o potencial humano do avaliado, referente ao período considerado na avaliação do desempenho.
2. O parecer do avaliador indica os pontos fracos e fortes do avaliado e dá recomendações para melhorar o desempenho nos indicadores e parâmetros em que se revelou fraco.
3. O parecer do avaliador é feito na folha de classificação anual no espaço reservado para o efeito.
4. O parecer do avaliador incide sobre os seguintes aspectos de qualificação:
 - a) Adequação e adaptação à função ou tarefa realizada pelo avaliado;
 - b) Qualidade dos resultados alcançados pelo avaliado;
 - c) Grau de realização do plano de actividades do docente ou do investigador.

SECÇÃO 2 INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO

Artigo 12 Instrumentos

No processo de avaliação do desempenho do docente e do investigador são utilizadas as seguintes fichas, como instrumentos de avaliação:

- a) Folha de classificação anual do docente e investigador universitário;
- b) Ficha de auto-avaliação do desempenho (Professores, Assistentes e Investigadores);
- c) Ficha de avaliação qualitativa;
- d) Ficha de avaliação do docente pelo estudante;
- e) Ficha de quantificação e pontuação-padrão para uso do avaliador.

Artigo 13 Conteúdo de fichas de avaliação do desempenho

1. As fichas de avaliação do desempenho do docente e investigador têm o seguinte conteúdo:
 - a) **Ficha de auto-avaliação do desempenho por categoria profissional**, preenchida pelo avaliado, que contém dados pessoais, indicadores e parâmetros quantitativos, códigos de indicadores e parâmetros, pontuação por indicador e parâmetro e espaço reservado para observações e comentários do avaliado;
 - b) **Ficha de avaliação qualitativa**, preenchida pelo avaliador, contém dados pessoais, indicadores e parâmetros qualitativos e respectiva pontuação;
 - c) **Ficha de avaliação do docente pelo estudante**, preenchida pelos estudantes da turma que o avaliado leccionou, contém dados de identificação do docente e número de estudantes que o avaliaram, instruções para avaliação e ainda espaço reservado para comentários e códigos por indicador e parâmetro;
 - d) **Ficha de quantificação e pontuação padrão para uso do avaliador**, reservada para uso e consulta exclusivos do avaliador, contém indicadores e parâmetros, quantidades-padrão, pontuação-padrão e códigos de cada indicador e parâmetro.
2. Cada indicador de avaliação é desdobrado em parâmetros de qualificação.

3. O parâmetro de qualificação é a base de classificação do indicador de medição do desempenho no acto formal da avaliação do docente e investigador.
4. Os resultados da avaliação do desempenho de cada avaliado são fixados em pontos ou percentagem, para cada parâmetro do respectivo indicador.

Artigo 14 **Folha de classificação anual**

1. A Folha de classificação anual é um instrumento de registo de dados que contém a informação recolhida através das fichas de avaliação.
2. A Folha de classificação anual contém dados pessoais do avaliado, classificação obtida, tabela de indicadores do desempenho, tabela de pontuação e classificação para categoria profissional, parecer do avaliador, distinções, louvores, bónus ou prémios, assinatura do avaliado e do avaliador, homologação pelo director do órgão e data.

Artigo 15 **Indicadores do desempenho**

1. O indicador é um instrumento de medição do desempenho efectivo e do potencial humano do docente e do investigador.
2. Para efeitos de avaliação do desempenho do corpo docente e investigador são definidos os seguintes indicadores de desempenho, por cada área de actividade:

A. Indicadores de desempenho para a área de docência:

- a) Supervisão e coordenação académica por ano;
- b) Número de disciplinas que leccionou por ano;
- c) Número de horas de docência por semana;
- d) Número de material didáctico produzido em três anos;
- e) Rendimento pedagógico por ano;
- f) Organização da disciplina;
- g) Interação do docente com os estudantes;
- h) Avaliação do estudante pelo docente.

B. Indicadores de desempenho para as áreas de investigação e extensão:

- a) Supervisão e coordenação académica por ano;

- b) Actividades de investigação científica e divulgação em três anos;
- c) Actividades de extensão realizadas em três anos;
- d) Actividades de formação realizadas por ano;
- e) Validação científica em três anos.

C. Indicadores de desempenho para a área de administração e gestão universitária:

- a) Número de horas despendidas em actividades de administração e gestão por semana;
- b) Cumprimento de tarefas e prazos por ano;
- c) Qualidade do trabalho realizado por ano.

SECÇÃO 3 ARBITRAGEM E RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

Artigo 16 Níveis de arbitragem

Neste regulamento funcionam dois níveis de arbitragem e resolução de conflitos resultantes do processo de avaliação do desempenho, nomeadamente:

- a) Nível central;
- b) Nível local.

Artigo 17 Competências

1. Compete ao Nível Central de Arbitragem e Resolução de Conflitos o seguinte:

- a) Solicitar à unidade orgânica a informação necessária para proceder à apreciação e análise do dossier do conflito;
- b) Ouvir, separadamente, o avaliador e o avaliado;
- c) Aconselhar e aproximar os pontos de vista divergentes;
- d) Reavaliar o docente ou investigador interponente, em caso de necessidade;
- e) Tomar decisão de acordo com a solução mais adequada encontrada para o conflito;

- f) Canalizar ao Reitor o problema para decisão final, caso o conflito prevaleça.
2. Compete ao Nível Local de Arbitragem e Resolução de Conflitos o seguinte:
- a) Juntar todos os documentos relevantes para apreciação e análise do problema apresentado pelo interponente;
 - b) Ouvir, separadamente, o avaliador e o avaliado;
 - c) Aconselhar e aproximar os pontos de vista divergentes;
 - d) Propor solução mais adequada para o conflito;
 - e) Reavaliar o docente ou investigador interponente, em caso de necessidade;
 - f) Reportar os resultados da arbitragem ao director da unidade orgânica para apreciação, homologação ou canalização do conflito à Comissão Central.

Artigo 18 **Reclamação e recurso**

1. O docente ou investigador deve tomar conhecimento do resultado da sua avaliação através do avaliador.
2. Caso não concorde com os resultados preliminares, o avaliado pode reclamar da classificação no acto da tomada de conhecimento da avaliação.
3. Depois de tomar conhecimento dos resultados preliminares da sua avaliação pelo avaliador, o avaliado pode interpor recurso por escrito no prazo de 5 dias, dirigido ao director da unidade orgânica.
4. O avaliado tomará conhecimento da decisão final do recurso interposto através da Comissão Local de Arbitragem e Resolução de Conflitos, dentro de 15 dias.
5. Caso não concorde com a decisão tomada no nº 4 do presente artigo, o avaliado pode recorrer às instâncias superiores da unidade orgânica para pedir a reavaliação dos resultados finais do seu desempenho, dentro de 5 dias.
6. Decorrido o prazo previsto no nº 5 deste artigo, o recorrente tomará conhecimento do resultado final, através da Comissão Central de Arbitragem e Resolução de Conflitos, dentro de 30 dias.

CAPÍTULO III SISTEMA DE PONTUAÇÃO

SECÇÃO 1 PRINCIPAIS ELEMENTOS

Artigo 19 Composição

1. O sistema de pontuação é composto por quatro partes:
 - a) Classificação quantitativa;
 - b) Apreciação qualitativa;
 - c) Pontuação, valorização e percentagem;
 - d) Pontuação bonificada.
2. Os componentes do sistema de pontuação são equiparáveis entre si na avaliação quantitativa e qualitativa do avaliado, com a excepção da pontuação bonificada.

Artigo 20 Classificação quantitativa

A **classificação quantitativa** é a fixação de pontos para cada parâmetro de qualificação do avaliado, de acordo com as quantidades preenchidas na ficha de auto-avaliação.

Artigo 21 Apreciação qualitativa

1. A apreciação qualitativa é convertida em valores, por equiparação da pontuação quantitativa obtida pelo avaliado.
2. A **apreciação qualitativa** varia de **Mau** a **Muito Bom**, onde o **Mau** corresponde ao desempenho abaixo do normal exigido e o **Muito Bom** acima do padrão do desempenho normal.

Artigo 22 Pontuação, valorização e percentagem

1. A **pontuação** é a marcação de pontos, em número ou em percentagem, nos parâmetros de qualificação, que varia na escala de **0** a **250** pontos ou de **0** a **100%**, dependendo das categorias profissionais e conforme o tipo de escala utilizado.
2. A **Valorização** é a quantificação da pontuação utilizada convertida em valores numéricos que variam na escala de **0** a **20** valores.

Artigo 23

Pontuação bonificada

1. A pontuação bonificada é um incentivo de reconhecimento da prestação extraordinária do docente e do investigador num determinado parâmetro.
2. A quantidade bonificada é pontuada em 50% do valor da pontuação-padrão do parâmetro ou indicador bonificado.
3. Os parâmetros *número de estudantes e percentagem de estudantes aprovados por ano, número de actividades de extensão em colaboração com outras instituições e número de equipas de trabalho institucionais de que fez parte* não são bonificados.

SECÇÃO 2

PARÂMETROS

Artigo 24

Disciplina

1. Para os Assistentes é fixada a leccionação de pelo menos 1 disciplina de graduação com o máximo de 80 horas e 1 disciplina de pós-graduação, com o máximo de 40 horas, por semestre.
2. Para os Professores é fixada a leccionação de pelo menos 1 disciplina de graduação com o máximo de 58 horas e 1 disciplina de pós-graduação com o máximo de 29 horas, por semestre.

Artigo 25

Tese

1. Para efeitos de avaliação do desempenho de docentes e investigadores considera-se **tese** o trabalho científico elaborado como requisito de culminação de graus académicos de pós-graduação (mestre e doutor).
2. Para o Professor Catedrático é fixada a orientação de 3 teses por ano, sendo 2 de mestrado e 1 de doutoramento.
3. Para o Professor Associado é fixada a orientação de 2 teses por ano, sendo 1 de mestrado e outra de doutoramento.
4. Para o Professor Auxiliar é fixada a orientação de 1 tese de pós-graduação por ano.
5. Para o Assistente que tenha o grau académico de doutor é fixada a orientação de, pelo menos, 1 tese de pós-graduação por ano.

Artigo 26

Dissertação

1. Para efeitos de avaliação do desempenho de docentes e investigadores considera-se dissertação o trabalho científico escrito como requisito de culminação de graus académicos de graduação (bacharelato e licenciatura).
2. Para o Professor Catedrático e o Professor Associado é fixada a orientação de pelo menos 2 dissertações por ano.
3. Para o Professor Auxiliar é fixada a orientação de pelo menos 3 dissertações por ano.
4. Para o Assistente é fixada a orientação de pelo menos 2 dissertações por ano.
5. Para efeitos de avaliação do desempenho são equivalentes a uma dissertação outras formas de culminação de cursos, como exame de estado, relatórios de estágio ou projectos de fim de curso aprovados.

Artigo 27

Compensação da pontuação

Para efeitos de pontuação, os casos em que as formas de culminação de curso descritas nos dois artigos precedentes não são aplicáveis, deve-se pontuar da seguinte forma:

- a) 1 tese de doutoramento equivale a 2 de mestrado e a 4 dissertações;
- b) 1 tese de mestrado equivale a 2 dissertações.

Artigo 28

Horas de docência

Para efeitos do presente regulamento considera-se a carga horária de docência a que está estabelecida no Anexo II do Regulamento de Carreira Docente em vigor nesta Universidade.

Artigo 29

Estudantes

1. Para efeitos de avaliação do desempenho, o número médio de estudantes por turma para cada docente, é definido de acordo com a especificidade de cada área científica, curso ou unidade orgânica onde o avaliado lecciona.
2. O número médio de estudantes por turma será definido obedecendo ao critério das áreas científicas onde estão integradas as unidades orgânicas a que os estudantes avaliadores pertencem.
3. O rendimento pedagógico médio acima de 50% de estudantes aprovados na disciplina leccionada pelo docente, confere a pontuação máxima no respectivo parâmetro.

Artigo 30
Manuais e textos de apoio

1. Para os Professores (Auxiliar, Associado e Catedrático) é fixada a produção de 2 manuais e 8 textos de apoio de 3 em 3 anos.
2. Para o Assistente é fixada a produção de 1 manual e 5 textos de apoio de 3 em 3 anos.

Artigo 31
Actividades de direcção, chefia e coordenação

1. Para o pessoal docente e investigador que realiza funções de direcção é fixada uma carga horária de 20 a 36 horas por semana.
2. Para o pessoal docente e investigador que realiza actividades de chefia ou coordenação de um departamento, curso, programa de graduação ou de pós-graduação é fixada uma carga horária de 10 a 20 horas por semana.
3. Para a realização de actividades de chefia de uma secção académica ou comissão científica ou pedagógica é fixada uma carga horária de 4 a 8 horas por semana.
4. Para a realização de outro tipo de actividades administrativas e de gestão universitária que não cabe nos números precedentes deste artigo é fixada uma carga horária de 1 a 4 horas por semana.

Artigo 32
Actividades científicas realizadas

O *número de actividades científicas realizadas* refere-se à quantidade de actividades científicas realizadas pelo docente ou investigador, dentro ou fora do país, na organização de jornadas e conferências científicas, *workshops*, simpósios, seminários de investigação científica, estágios de fim de curso, como examinador de estudantes internos e externos, supervisor, oponente, presidente da mesa de júri, ou organização de experiências e práticas laboratoriais e de campo de pesquisas, em 3 anos.

Artigo 33
Projectos científicos

1. Para os Professores é fixada a realização de pelo menos 3 projectos científicos de 3 em 3 anos.
2. Para o Assistente é fixada a realização de pelo menos 1 projecto científico de 3 em 3 anos.
3. Para os Investigadores, excepto Investigador Estagiário, é fixada a realização de pelo menos 2 projectos científicos de 3 em 3 anos.

Artigo 34
Artigos e capítulos

1. Para os Professores é fixada a produção e publicação de pelo menos 2 artigos ou capítulos, de 3 em 3 anos.
2. Para o Assistente é fixada a produção e publicação de pelo menos 1 artigo ou capítulo de 3 em 3 anos.
3. Para os Investigadores, excepto Investigador Estagiário, é fixada a produção e publicação de pelo menos 3 artigos ou capítulos, de 3 em 3 anos.

Artigo 35
Relatórios científicos

1. Para os Professores é fixada a produção de pelo menos 3 relatórios científicos, de 3 em 3 anos.
2. Para o Assistente é fixada a produção de pelo menos 1 relatório científico, de 3 em 3 anos.
3. Para os Investigadores, com a excepção do Investigador Estagiário, é fixada a produção de pelo menos 2 relatórios científicos, de 3 em 3 anos.

Artigo 36
Comunicações científicas

1. Para os Professores é fixada a apresentação de pelo menos 3 comunicações em eventos científicos, de 3 em 3 anos.
2. Para o Assistente é fixada a apresentação de pelo menos 2 comunicações em eventos científicos, de 3 em 3 anos.
3. Para os Investigadores, com a excepção do Investigador Estagiário, é fixada a apresentação de pelo menos 3 comunicações em eventos científicos, de 3 em 3 anos.

Artigo 37
Actividades de colaboração com outras instituições

1. Para os Professores é fixada a realização de pelo menos 2 actividades de extensão em colaboração com outras instituições, de 3 em 3 anos.
2. Para o Assistente, Assistente Estagiário e Investigadores é fixada a realização de pelo menos 1 actividade de extensão em colaboração com outras instituições, de 3 em 3 anos.

SECÇÃO 3

PESO E COEFICIENTE DE AJUSTAMENTO

Artigo 38

Peso das fichas

Para cada uma das três fichas de avaliação referidas no artigo 13 deste Regulamento é fixado o seguinte peso em percentagem:

- a) 80% para a ficha de auto-avaliação de docentes e 92% para a de Investigadores;
- b) 12% para a ficha da avaliação do docente pelo estudante;
- c) 8% para a ficha de avaliação qualitativa de docentes e Investigadores.

Artigo 39

Coeficiente de ajustamento

1. O coeficiente de ajustamento é um valor fixo aplicável a cada categoria profissional, excepto a dos Professores, integrada na carreira docente e na carreira de investigação científica.
2. A base de ajustamento é a pontuação constante da ficha de auto-avaliação dos professores.
3. Os coeficientes de ajustamento por categoria distribuem-se da seguinte forma:
 - a) Assistente-0.88;
 - b) Assistente Estagiário-0.46;
 - c) Investigadores Coordenador e Principal-0.48;
 - d) Investigador Auxiliar e Assistente-0.41;
 - e) Investigador Estagiário-0.26.
4. O coeficiente de ajustamento somente é aplicável para os resultados totais obtidos em pontos na ficha qualitativa de docentes e investigadores e na ficha de avaliação do docente pelo estudante.

CAPÍTULO IV PROCESSO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

SECÇÃO 1 PROCEDIMENTOS OPERATÓRIOS

Artigo 40 Instruções

1. A Direcção de Recursos Humanos anuncia anualmente o período conveniente da avaliação do desempenho de docentes e investigadores, através de uma circular dirigida às unidades orgânicas abrangidas pelo processo.
2. A direcção da unidade orgânica, depois de receber a circular da Direcção de Recursos Humanos prepara e distribui as fichas de avaliação, dentro de 5 dias.
3. A avaliação do desempenho é feita através de preenchimento das seguintes fichas de indicadores e parâmetros de qualificação:
 - a) Auto-avaliação;
 - b) Avaliação qualitativa;
 - c) Avaliação do docente pelo estudante;
 - d) Folha de classificação anual.
4. A avaliação do desempenho do docente pelo estudante é feita na última semana de aulas, sendo: no fim de cada semestre para as disciplinas semestrais; no fim de cada ano para as disciplinas anuais e no fim de cada módulo ou bloco para as disciplinas modulares ou leccionadas em bloco.
5. A avaliação do docente pelo estudante é feita por turma, cabendo uma única ficha para cada turma.
6. Cada avaliado recebe apenas a ficha de auto-avaliação e preenche as quantidades em cada parâmetro de qualificação do respectivo indicador.
7. Cada avaliador recebe quatro fichas de avaliação, nomeadamente, de auto-avaliação, de avaliação qualitativa, de avaliação do docente pelo estudante, de quantidade e pontuação-padrão e ainda a folha de classificação anual.
8. A ficha de quantidade e pontuação-padrão, mencionada no ponto 7 deste artigo, é para uso exclusivo do avaliador para a quantificação e pontuação das fichas do avaliado.
9. A folha de classificação anual, depois de preenchida pelo avaliador, é assinada pelo avaliado, avaliador e homologada pelo director da respectiva unidade orgânica.

10. No dossier constituído pelo avaliador, a folha de classificação anual deve ficar em cima de todas as fichas de avaliação, seguida da ficha de auto-avaliação, ficha de avaliação qualitativa e ficha de avaliação do docente pelo estudante.
11. O avaliador envia os resultados finais da avaliação ao director da unidade orgânica, para homologação, dentro dos prazos indicados no artigo 42 do presente regulamento.
12. O director da unidade orgânica, depois de receber e homologar os resultados, enviá-los-á à Direcção de Recursos Humanos.
13. A Direcção de Recursos Humanos recebe, processa, sintetiza, analisa e divulga os resultados finais da avaliação do desempenho dos docentes e investigadores da instituição.

Artigo 41 **Fases**

A actividade da avaliação do desempenho do corpo docente e investigador ao nível da unidade orgânica realiza-se em três fases, a saber:

1ª fase, *Auto-avaliação*- é feita pelo docente ou investigador alvo de avaliação e compreende o preenchimento da ficha de auto-avaliação, organização das evidências factuais que vão sustentar os parâmetros de avaliação do avaliado e entrega da ficha de auto-avaliação ao avaliador.

2ª fase, *Avaliação e classificação formal do avaliado*-é feita pelo avaliador e compreende a recepção, verificação da conformidade das fichas de auto-avaliação, conferência de evidências factuais, avaliação qualitativa, avaliação do docente pelos estudantes, pontuação das três fichas de avaliação, somatório dos resultados parcelares constantes de cada ficha de avaliação, preenchimento da folha de classificação anual e produção de resultados preliminares. No fim da classificação o avaliador dá a conhecer ao avaliado os resultados e depois ambos assinam a folha de classificação anual e, posteriormente, o avaliador envia os resultados finais ao director da unidade orgânica para homologação.

3ª fase, *Homologação dos resultados finais*- é feita pelo director da unidade orgânica e compreende a apreciação e a homologação dos resultados finais da avaliação do desempenho dos docentes e investigadores da unidade orgânica respectiva e, posteriormente, o director da unidade orgânica envia a folha de classificação anual homologada à Direcção de Recursos Humanos.

Artigo 42

Prazos

1. O avaliado tem 20 dias para realizar as actividades constantes da 1ª fase mencionada no artigo 41 deste regulamento.
2. O avaliador tem 10 dias para realizar as actividades constantes da 2ª fase mencionada no artigo 41 do presente regulamento.
3. O director da unidade orgânica tem 15 dias para homologar e enviar os resultados finais da avaliação do desempenho da sua unidade orgânica à Direcção de Recursos Humanos.
4. A Direcção de Recursos Humanos tem 45 dias, a contar da data da recepção do expediente vindo das unidades orgânicas, para divulgar os resultados finais da avaliação do desempenho de todas as unidades orgânicas.

SECÇÃO 2

PRINCIPAIS ETAPAS

Artigo 43

Etapas

O processo da avaliação do desempenho do corpo docente e investigador tem **quatro etapas**, nomeadamente:

- a) Anúncio público do período da avaliação;
- b) Auto-avaliação do avaliado;
- c) Acto formal da avaliação;
- d) Divulgação dos resultados finais.

Artigo 44

Anúncio público

A Direcção de Recursos Humanos anuncia às unidades orgânicas, anualmente, através de uma circular, as datas e os prazos de realização do processo de avaliação do desempenho do corpo docente e investigador.

Artigo 45

Auto-avaliação

Auto-avaliação é um acto informal da avaliação que consiste na recolha de evidências factuais e no preenchimento da ficha de auto-avaliação pelo avaliado.

Artigo 46
Acto formal da avaliação

1. O acto formal da avaliação do desempenho consiste na verificação e certificação das evidências factuais e de pontuação nas fichas, bem como o preenchimento e a assinatura da folha de classificação anual pelo avaliador.
2. O acto formal da avaliação do desempenho baseia-se na pontuação das fichas e na verificação do grau de cumprimento do plano anual individual das actividades realizadas pelo avaliado, no período considerado da avaliação.
3. No fim desta etapa, o avaliador dá a conhecer os resultados preliminares ao avaliado para consideração, pronunciamento e assinatura na folha de classificação anual.

Artigo 47
Divulgação de resultados finais

A divulgação dos resultados finais da avaliação do desempenho consiste na tomada de conhecimento pelo avaliado dos resultados de avaliação anunciados pela Direcção de Recursos Humanos.

CAPÍTULO V
INCENTIVOS E BÓNUS DO DESEMPENHO

SECÇÃO 1
INCENTIVOS

Artigo 48
Tipos de incentivos

1. São definidos os seguintes tipos de incentivos para estimular o melhor desempenho do pessoal docente e investigador:
 - a) Prémios;
 - b) Distinções.
2. Para efeitos do presente regulamento, podem ser atribuídos os prémios constantes do artigo 154 do *Estatuto Geral dos Funcionários do Estado* (EGFE).
3. Cada unidade orgânica propõe ao Reitor a atribuição de prémios e distinções aos docentes e investigadores elegíveis, desde que se observem as normas estabelecidas no presente regulamento e na legislação aplicável da administração pública.

Artigo 49
Tipos de distinções

1. No presente regulamento são consideradas distinções aquelas constantes do EGFE mais os seguintes tipos de distinções específicas da UEM:
 - a) Professor do Ano;
 - b) Assistente do Ano;
 - c) Investigador do Ano;
2. Os critérios e as condições de atribuição destas distinções são definidos por normas específicas a serem aprovadas pelo Conselho Universitário da UEM.
3. A atribuição de distinções referidas no ponto 1 deste artigo não é cumulativa com aquelas definidas no EGFE, para o mesmo docente ou investigador.

SECÇÃO 2 BÓNUS

Artigo 50 Tipos de bónus

1. Para além dos bónus estabelecidos no Estatuto Geral dos Funcionários do Estado consideram-se, para efeitos deste regulamento, os seguintes tipos de bónus:

- a) Bónus anual de excelência científica;
- b) Bónus anual de investigação científica.

2. A atribuição dos dois tipos de bónus mencionados no ponto precedente deste artigo está condicionada à disponibilidade orçamental da instituição.

Artigo 51 Bónus anual de excelência científica

1. O bónus anual de excelência científica é atribuído ao avaliado que tenha conseguido cumulativamente, nos últimos 2 anos, 100% de pontos obtidos nos parâmetros constantes dos seguintes indicadores:
 - a) Supervisão académica;
 - b) Rendimento pedagógico;
 - c) Material didáctico.
2. O bónus anual de excelência científica é graduado em 85% do vencimento-base mensal do avaliado elegível.

Artigo 52 Bónus anual de investigação científica

1. O bónus anual de investigação científica é atribuído ao avaliado que tiver realizado todas as tarefas de investigação científica ao nível do padrão estabelecido e tenha acumulado total de pontos bonificados igual ou superior a 25% do total de pontos obtidos apenas nos parâmetros respeitantes ao indicador da investigação científica, num período de três anos.
2. O bónus anual de investigação científica é graduado em 65% do vencimento-base mensal do avaliado elegível.

CAPÍTULO VI DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Artigo 53 Tratamento mais favorável

1. Nenhum docente ou investigador deve ser prejudicado na avaliação do desempenho nas circunstâncias em que a responsabilidade da não realização de um determinado indicador ou parâmetro é da instituição.
2. Em observância do indicado no ponto precedente, na situação em que apenas alguns parâmetros de um determinado indicador não são aplicáveis para o avaliado ou para a unidade orgânica, os seus pontos são atribuídos aos outros parâmetros aplicáveis do mesmo indicador, com a pontuação de 25% da pontuação-padrão do respectivo parâmetro.
3. Da mesma forma se observa na situação em que um indicador inteiro não é aplicável ao avaliado ou à unidade orgânica, os seus pontos são atribuídos aos outros indicadores aplicáveis da mesma área de actividade, com a pontuação de 25% da pontuação-padrão do respectivo indicador.
4. O docente ou investigador em formação a tempo inteiro não é avaliado até retomar em pleno as suas actividades, depois do período da formação.

Artigo 54 Dúvidas, revisão e emendas

1. As dúvidas verificadas na aplicação e interpretação do presente regulamento são resolvidas por despacho reitoral.
2. A revisão e emendas ao presente regulamento são aprovadas pelo Conselho Nacional da Função Pública sob proposta do Reitor.

Artigo 55 Anexos

Fazem parte integrante do presente regulamento, como anexos, os instrumentos de avaliação indicados no artigo 12:

- a) Ficha de auto-avaliação do desempenho por categoria profissional;
- b) Ficha de avaliação qualitativa do docente e investigador;
- c) Ficha de avaliação do docente pelo estudante;
- d) Ficha de quantidade-padrão e pontuação-padrão;

- e) Folha de classificação anual do docente e investigador universitário;
- f) Memória descritiva de indicadores e parâmetros de avaliação.

Artigo 56
Entrada em vigor

O presente Regulamento de Avaliação do Desempenho do Corpo Docente e Investigador entra em vigor após publicação no Boletim da República.