

**PROJETO DE ALTERAÇÃO AO
REGULAMENTO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE DA
UNIVERSIDADE POLITÉCNICA DE COIMBRA**

Nota justificativa

Nos termos do n.º 1 do artigo 35.º-A do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior (ECPDESP), a avaliação do desempenho dos docentes é disciplinada por regulamento a aprovar por cada instituição de ensino superior.

O Regulamento de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente do Instituto Politécnico de Coimbra, agora Universidade Politécnica de Coimbra (UPCoimbra), foi aprovado pelo Despacho n.º 9209/2010, de 28 de maio, vindo posteriormente a ser alterado pelos Despachos n.º 8041/2021, de 13 de agosto, n.º 5139/2023, de 3 de maio, e n.º 8800/2024, de 6 de agosto, que o republicou.

A recente alteração de diplomas estruturantes do ensino superior convoca as instituições a uma reflexão sobre o seu posicionamento atual e futuro neste domínio nos planos nacional e internacional, e interpela à adequação dos seus instrumentos de gestão para melhor responder aos desafios que lhe são colocados.

A presente alteração ao Regulamento de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente da UPCoimbra surge enquadrada num processo de revisão de instrumentos na área de gestão de recursos humanos orientado para a contínua afirmação da qualidade UPCoimbra, mormente nos domínios do ensino e investigação.

Através do presente documento, complementado por uma revisão da grelha de avaliação, procura-se:

a) Harmonizar a contribuição dos docentes, essenciais e determinantes para que a UPCoimbra seja uma instituição de excelência e, por isso, de referência a nível nacional e internacional, suportando a identidade da instituição que assenta num conjunto de valores que orientam a sua atuação e refletem o seu compromisso com a excelência no ensino superior: modernidade, inovação, conhecimento, qualidade, empregabilidade, cidadania, solidariedade e multiculturalidade.

b) Adequar a missão dos docentes com o que se encontra explanado no Plano Estratégico 2025/2029 da Instituição relativamente:

i) à missão - formar profissionais altamente qualificados e cidadãos globalmente responsáveis, por via de uma oferta formativa de qualidade, do estímulo à investigação aplicada, da ligação estreita à comunidade e do fomento de um ambiente institucional motivador, saudável, justo e inclusivo;

ii) à visão - tornar a UPCoimbra uma referência nacional e internacional no ensino superior, destacando-se pela excelência académica, inovação pedagógica e científica, sustentabilidade e pela forte ligação à comunidade.

iii) ao valores - Excelência e Qualidade (elevados padrões no ensino, na investigação e nos serviços prestados à comunidade); Inovação e Dinamismo (estímulo constante à criatividade, à adaptação e à renovação institucional); Integridade e Verdade (Compromisso com a ética, a transparência e a honestidade na gestão e na atuação pública); Liberdade e Participação (Um ambiente democrático, aberto ao diálogo, à crítica construtiva e à governação partilhada); Identidade e Pertença (Reforço do sentimento de integração, orgulho e coesão entre todos os que fazem parte da Instituição); Mérito e Justiça (Valorização do esforço, da competência e da equidade, em todas as dimensões institucionais); Solidariedade e Inclusão (Promoção de uma cultura de respeito, cooperação e igualdade de oportunidades).

Pretende-se, assim, com a presente alteração, que o regulamento e respetiva grelha sejam, também enquanto instrumentos de apoio à gestão, ferramentas que permitam promover a melhoria contínua da UPCoimbra, tornando a avaliação rigorosa, diferenciadora do desempenho e com valorização dos indicadores avaliados na acreditação dos cursos e no global da Instituição que dispõe de um corpo docente próprio, adequado em número e em qualificação à natureza da instituição e aos graus e a formação técnica avançada que está habilitada a conferir, bem como ao cumprimento da missão de investigação, no desenvolvimento tecnológico e na inovação, com forte ligação ao tecido económico e social, designadamente a valorização da qualidade do corpo docente, através do reforço da atividade científica, da promoção da excelência académica, bem como da ligação à comunidade e à internacionalização, definindo referenciais mais exigentes para os seus docentes. O presente regulamento visa constituir-se como um importante instrumento para reforçar a qualidade do corpo docente da UPCoimbra, promovendo uma cultura de mérito, exigência e responsabilidade, e assegurando elevados padrões de exigência científica, pedagógica, técnica, profissional e institucional.

Revê-se o modelo de avaliação adotado no Despacho n.º 8800/2024, de 6 de agosto, passando os ciclos avaliativos dos docentes integrados na carreira a serem únicos para todo o universo dos docentes da UPCoimbra, procurando-se assim garantir uniformidade e equidade na sua avaliação, que podia ser perigada por alterações à grelha de avaliação com aplicações no tempo diferenciadas se mantido o modelo atual. Por outro lado, ponderados os efeitos da avaliação do pessoal docente especialmente contratado, entendeu-se ser de simplificar o seu regime de avaliação.

[Foram ouvidos os órgãos das Unidades Orgânicas de Ensino].

[Foram ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores].

[Foi ouvido o Conselho de Gestão].

[Procedeu-se à divulgação e discussão do presente projeto de alteração, nos termos do n.º 3 do artigo 110.º do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES), na redação última da Lei n.º 32/2026, de 20 de julho, e artigos 100.º e 101.º do Código do Procedimento Administrativo.]

[Foi ouvido o Senado].

[Foi ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação do Pessoal Docente].

De acordo com a Lei n.º 4/2018, de 18 de fevereiro, na alteração do presente regulamento adotou-se, sempre que possível, uma linguagem não discriminatória.

Nos termos do n.º 1 do artigo 35.º-A do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP), e ao abrigo da competência que me é conferida pela al. n) do n.º 2 do artigo 92.º do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, na redação última da Lei n.º 32/2026, de 20 de julho, e pela al. n) do n.º 1 do artigo 35.º dos Estatutos da Universidade Politécnica de Coimbra, na redação consolidada do Despacho Normativo n.º 21/2021, de 20 de julho, com as alterações do Despacho Normativo n.º 11/2025, de 19 de setembro, aprovo a alteração ao Regulamento de Avaliação de Desempenho do Pessoal Docente da Universidade Politécnica de Coimbra, que se apresenta, de forma consolidada, anexa ao presente despacho, do qual faz parte integrante.

[data]. – A Reitora da UPCoimbra, Doutora Cândida Maria dos Santos Pereira Malça.

Artigo 1.º

Objeto

O presente regulamento define as linhas gerais do processo de avaliação do desempenho do pessoal docente a que se refere o artigo 35.º-A do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP).

Artigo 2.º

Âmbito

O presente regulamento aplica-se a todos os docentes vinculados contratualmente à Universidade Politécnica de Coimbra (UPCoimbra), seja qual for o vínculo, categoria ou função que exerçam.

Artigo 3.º

Princípios

1 – A avaliação de desempenho do pessoal docente do UPCoimbra subordina-se aos seguintes princípios gerais fixados no n.º 2 do artigo 35.º-A do ECPDESP:

- a) Orientação visando a melhoria da qualidade do desempenho dos docentes;
- b) Consideração de todas as vertentes da atividade dos docentes enunciadas no artigo 2.º-A;
- c) Consideração da especificidade de cada área disciplinar;
- d) Consideração dos processos de avaliação conducentes à obtenção pelos docentes de graus e títulos académicos no período em apreciação;
- e) Consideração dos relatórios produzidos no período em apreciação no cumprimento de obrigações do estatuto da carreira e a sua avaliação;
- f) Responsabilização pelo processo de avaliação do Reitor da UPCoimbra;
- g) Realização da avaliação pelos órgãos científicos da instituição de ensino superior, através dos meios considerados mais adequados, podendo recorrer à colaboração de peritos externos;
- h) Participação dos órgãos pedagógicos da instituição de ensino superior;
- i) Realização periódica, pelo menos de três em três anos;
- j) Resultados da avaliação do desempenho expressa numa menção reportada a uma escala não inferior a quatro posições que claramente evidencie o mérito demonstrado;
- l) Homologação dos resultados da avaliação do desempenho pelo Reitor da UPCoimbra, assegurando um justo equilíbrio da distribuição desses resultados, em obediência ao princípio da diferenciação do desempenho;
- m) Previsão da audiência prévia dos interessados;
- n) Previsão da possibilidade de os interessados impugnarem judicialmente, nos termos gerais, o ato de homologação e a decisão sobre reclamação.

2 – A avaliação de desempenho do pessoal docente da UPCoimbra subordina-se ainda aos seguintes princípios:

- a) Orientação das atividades dos docentes no sentido da prossecução das metas definidas no plano estratégico e nos planos de atividades da instituição;

b) Valorização de todas as funções que são da competência do pessoal docente, conforme o artigo 2.º-A do ECPDESP;

c) Definição de perfis de desempenho adequados à função docente e aos objetivos a prosseguir pela UPCoimbra/Unidades Orgânicas de Ensino (UOE), adequando o desempenho predominante das atividades para que os docentes se encontram mais vocacionados aos objetivos definidos para a UOE/instituição e de acordo com o estipulado na alínea a);

d) Objetividade, transparência, igualdade, proporcionalidade, imparcialidade, boa-fé, proteção da confiança, participação e fundamentação;

e) Estabilidade dos critérios de avaliação durante cada ciclo avaliativo, sem prejuízo da correção de erros materiais ou da aplicação de normas legais imperativas;

f) Proibição de dupla valoração da mesma atividade.

Artigo 4.º

Efeitos

1 – A avaliação de desempenho tem efeitos na alteração de posicionamento remuneratório na categoria do docente, nos termos do Regulamento de Alteração de Posicionamento Remuneratório dos Docentes da UPCoimbra.

2 – A avaliação de desempenho positiva é uma das condições que deve ser satisfeita para a contratação de professores adjuntos por tempo indeterminado, assim como para a renovação dos contratos a termo certo dos docentes não integrados na carreira.

3 – Nos termos do disposto no artigo 35.º-B do ECPDESP, em caso de avaliação negativa do desempenho durante o período de seis anos, é aplicável o regime geral fixado na lei para o efeito.

Artigo 5.º

Periodicidade

1 – A avaliação de desempenho dos docentes integrados na carreira tem um carácter regular e realiza-se de três em três anos.

2 – A avaliação de desempenho dos docentes reporta-se, em regra, ao desempenho relativo aos três anos civis imediatamente anteriores àquele em que é efetuada.

3 – Para as atividades indexadas ao ano letivo é considerado o desempenho nos semestres letivos que decorram no ciclo avaliativo.

4 – Os docentes integrados na carreira podem requerer, à Secção Autónoma de Avaliação de Desempenho do Pessoal Docente (SAADPD) da UOE, uma avaliação extraordinária para efeitos relevantes na sua situação profissional, designadamente com vista a apresentação a concurso ou a transição para outra instituição ou organismo, exceto se tiverem sido avaliados há menos de um ano, caso em que, para os efeitos mencionados, releva a última classificação obtida.

5 – A avaliação do desempenho dos docentes especialmente contratados realiza-se no final do período de vigência do respetivo contrato e antes da sua eventual renovação.

Artigo 6.º

Perfis de Desempenho

1 - Sem prejuízo do disposto no artigo 7.º, a avaliação do desempenho dos docentes integrados na carreira é realizada tendo em consideração o desempenho das atividades enunciadas no artigo 2.º-A do ECPDESP, agrupadas em três componentes:

a) Técnico-Científica (TC), que inclui, nomeadamente, a realização de atividades de investigação, de criação cultural e artística, de desenvolvimento experimental, de reconhecimento e de reforço dos meios laboratoriais e tecnológicos, de divulgação tecnológica e científica, de participação e coordenação de projetos de I&D, e de prestações de serviços ou transferência de conhecimento contratualizadas com a UPCoimbra ou com as suas UO, e outras tarefas de extensão, de divulgação científica e tecnológica, de valorização económica e social do conhecimento;

b) Pedagógica (P), que inclui, nomeadamente, a atividade letiva, o acompanhamento e orientação de estudantes, os resultados dos inquéritos de avaliação pedagógica, produção de materiais pedagógicos, participação em júris de provas académicas, coordenação, participação e avaliação de projetos de inovação e pedagogia relevantes para a atividade de ensino;

c) Organizacional (O), que inclui, nomeadamente, o exercício de funções de gestão nos Serviços Centrais (SC) da UPCoimbra e nos órgãos de gestão das suas UO, eletivas ou por designação, e ainda a participação em tarefas distribuídas pelos órgãos de gestão que se incluam no âmbito da atividade do docente do ensino superior politécnico.

2 – Com base nas componentes referidas no número anterior, define-se para os docentes um perfil de desempenho denominando Perfil Comum que permite que façam a gestão da concentração ou dispersão das atividades pelas diferentes componentes.

3 – O Perfil Comum tem duas opções: na primeira, a avaliação é feita apenas nas componentes Técnico-Científica e Pedagógica, atribuindo-se a ponderação de 60 % à componente com maior pontuação e 40 % à outra componente; na segunda, são consideradas as componentes Técnico-Científica, Pedagógica e Organizacional, atribuindo-se a ponderação de 55 % à componente com maior pontuação, 35 % à seguinte e 10 % à componente com menor pontuação, sendo calculadas automaticamente no sentido mais favorável ao avaliado:

Perfil Comum 1 - 40 % ou 60 %TC + 40 % ou 60 %P + 0 %O

Perfil Comum 2 - 55 % ou 35 % ou 10 %TC + 55 % ou 35 % ou 10 %P + 55 % ou 35 % ou 10 %O.

Artigo 7.º

Avaliação de docentes com funções dirigentes

1 – O exercício de funções em órgãos dirigentes da UPCoimbra e das UOE é considerado para efeitos de avaliação de desempenho docente.

2 – Para todos os cargos de gestão que a lei prevê que sejam exercidos em regime de dedicação exclusiva, nomeadamente, o Reitor, os Vice-Reitores, os Pró-Reitores, o Administrador da UPCoimbra, os Presidentes e Vice-Presidentes das UOE e os Diretor e Subdiretor das Unidades Orgânicas, e o Administrador dos Serviços de Ação Social (SAS), é considerada apenas a componente organizacional, denominando-se Perfil Dir, sem

prejuízo de poderem requerer à SAADPD da UOE que seja também efetuada a avaliação das dimensões técnico-científica e pedagógica, com um nível de 30 % no somatório das duas componentes (Perfil Dir1), ou de 20 % numa das componentes, técnico-científica ou pedagógica (Perfil Dir2 e Perfil Dir3), através da ponderação seguinte:

Perfil Dir - 0 %TC + 0 %P + 100 %O

Perfil Dir1 - 15 %TC + 15 %P + 70 %O

Perfil Dir2 - 20 %TC + 0 %P + 80 %O

Perfil Dir3 - 0 %TC + 20 %P + 80 %O

3 – Os docentes afetos a cargos de gestão e/ou coordenação, por nomeação do Reitor da UPCoimbra, podem requerer à SAADPD da UOE que a sua avaliação na componente organizacional seja ponderada na mesma proporção da sua afetação a essas funções, sendo a restante percentagem distribuída pelas componentes técnico-científica e pedagógica em proporções iguais ou, em alternativa, afeta apenas a uma delas.

4 – O disposto no n.º 2 do presente artigo é aplicável, mediante requerimento à SAADPD da UOE, a outros docentes que, embora não desempenhando funções dirigentes, tenham sido internamente nomeados ou destacados para o exercício de outras funções total ou parcialmente incompatíveis com a atividade técnico-científica ou pedagógica regular.

5 – Os docentes com funções de gestão que durante o triénio vejam alteradas as suas funções ou os docentes que passem a exercer funções de gestão podem solicitar à SAADPD da UOE, uma avaliação específica, no âmbito da qual são somados os resultados dos dois perfis, tendo como referência a pontuação máxima em cada um deles, obtida pela ponderação do tempo de exercício em relação a 36 meses.

Artigo 8.º

Avaliação dos docentes especialmente contratados

1 – Os docentes especialmente contratados são unicamente avaliados por ponderação curricular sumária.

2 – A avaliação por ponderação curricular sumária consiste numa apreciação sumária do currículo do docente, circunscrita ao período em avaliação, nas componentes técnico-científica, pedagógica e organizacional, de acordo com os critérios propostos pelo Conselho Coordenador da Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente (CCADPD), aprovados pelo Reitor da UPCoimbra.

3 – A avaliação por ponderação curricular é realizada por dois membros da SAADPD.

4 – O currículo do docente avaliado deve ser acompanhado pela documentação relevante para fundamentar a proposta de classificação.

5 – A ponderação curricular é expressa através de uma valoração que respeite a escala de classificação definida no presente regulamento.

6 – As classificações resultantes de ponderação curricular são validadas pelo conselho técnico-científico e remetidas para homologação pelo Reitor da UPCoimbra.

Artigo 9.º

Órgãos de avaliação e competências

1 – No processo de avaliação de desempenho dos docentes que prestam serviço na UPCoimbra intervêm o Reitor da UPCoimbra, o CCADPD, as SAADPD das UOE e os Conselhos Técnico-Científicos (CTC) das UOE.

2- Ao Reitor da UPCoimbra compete:

- a) Presidir ao CCADPD;
- b) Aprovar a grelha de avaliação e os critérios de avaliação por ponderação curricular;
- c) Homologar as classificações finais validadas pelos CTC;
- d) Decidir as reclamações apresentadas do ato de homologação.

3 – O CCADPD da UPCoimbra integra como membros:

- a) O Reitor da UPCoimbra;
- b) O Vice-Reitor responsável pela Gestão dos Recursos Humanos;
- c) Os Presidentes das UOE;
- d) Os Presidentes dos CTC das UOE.

4 – Nas ausências e impedimentos do Reitor, preside ao CCADPD o Vice-Reitor indicado na alínea b) do número anterior.

5 – Ao CCADPD compete:

- a) Elaborar a grelha de avaliação e os critérios de avaliação por ponderação curricular;
- b) Estabelecer, para cada ciclo avaliativo, diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica deste regulamento ao pessoal docente a prestar serviço nas UOE, com base numa reflexão sobre as práticas de avaliação de desempenho do pessoal docente aplicadas nos ciclos avaliativos findos;
- c) Promover a divulgação de boas práticas no domínio da avaliação de desempenho;
- d) Estabelecer a calendarização do processo.

6 – Em cada UOE, a SAADPD é presidida pelo Presidente da UOE e integra ainda os Presidentes dos órgãos de gestão e seis membros a eleger pelo CTC de entre os seus membros.

7 – O Presidente da UOE pode delegar num Vice-Presidente as competências que lhes são atribuídas no âmbito do CCADPD e da SAADPD.

8 – À SAADPD compete:

a) Conduzir o processo de avaliação do pessoal docente da UOE, subordinada às orientações do CCADPD da UPCoimbra;

- b) Apresentar sugestões e fornecer esclarecimentos sobre o processo de autoavaliação;
- c) Propor ao CTC a classificação a atribuir a cada docente;

9 – Ao CTC compete:

- a) Pronunciar-se sobre a proposta de grelha de avaliação;
- b) Validar as classificações propostas pela SAADPD;
- c) Apreciar as reclamações relativas às validações.

Artigo 10.º

Grelha de avaliação

1 – As atividades a pontuar nas componentes técnico-científica, pedagógica e organizacional, de acordo com os perfis definidos nos artigos 6.º e 7.º, e respetiva valoração são estabelecidas na grelha de avaliação.

2 – A grelha de avaliação é proposta pelo CCADPD, sendo submetida a consulta pública e a apreciação pelos CTC das UOE.

3 – Em caso de apreciação desfavorável, os CTC devem indicar expressamente os motivos da sua discordância, apresentando a respetiva fundamentação, bem como uma proposta alternativa.

4 – A proposta de grelha de avaliação, acompanhada das deliberações dos CTC, é submetida a aprovação do Reitor da UPCoimbra.

Artigo 11.º

Processo de avaliação

1 – O processo de avaliação do desempenho dos docentes integrados na carreira decorre nos meses de janeiro a junho do ano civil seguinte ao termo do triénio em avaliação, iniciando-se com a publicitação do calendário de avaliação e das orientações emitidas pelo CCADPD da UPCoimbra.

2 – O processo decorre na plataforma institucional para o efeito da UPCoimbra.

3 – Constitui obrigação do docente introduzir, validar, nomeadamente quando pré-preenchida, e submeter na plataforma toda a informação que considere relevante para a sua avaliação até à data-limite definida para a submissão da autoavaliação.

4 – Na avaliação do desempenho do docente, é apenas considerada a informação submetida pelo mesmo até aquela data.

5 – A não submissão da informação na plataforma determina a atribuição de avaliação negativa no período em avaliação.

6 – Após submissão da autoavaliação pelos docentes, a SAADPD da UOE procede à distribuição dos processos dos docentes pelos seus membros, aos quais compete verificar a informação submetida e apresentar proposta de classificação final.

7 – Os docentes são notificados da proposta de classificação final, para efeitos de audiência dos interessados, no prazo de 10 dias úteis.

8 – Após a audiência prévia dos interessados, as propostas são submetidas ao CTC para validação.

9 – As propostas de classificação validadas pelo CTC são notificadas aos docentes, que podem apresentar reclamação no prazo de 10 dias úteis.

10 – Após decisão das reclamações pelo CTC, o Presidente da SAADPD remete as propostas de classificações finais dos docentes ao Reitor da UPCoimbra, para homologação.

11 – A homologação é notificada aos docentes e dela é dado igualmente conhecimento ao Presidente e ao CTC da UOE.

12 – Da classificação final homologada cabe reclamação e impugnação nos termos gerais do direito.

Artigo 12.º

Classificação

1 – A classificação final qualitativa da avaliação de desempenho é expressa de acordo com a seguinte correspondência:

- a) Excelente, pontuação igual ou superior a 85;
- b) Muito Bom, pontuação igual ou superior a 70 e inferior a 85;
- c) Bom, pontuação igual ou superior a 50 e inferior a 70;
- d) Negativa, pontuação inferior a 50.

2 – A classificação anual de cada um dos anos avaliados é a que resulta do triénio de avaliação.

Artigo 13.º

Situações excecionais

1 – Na falta de prestação das atividades previstas na alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º durante um tempo superior a três meses, decorrente de situações excecionais, como doença e parentalidade, dispensa especial de serviço, entre outras, o docente pode requerer à SAADPD da UOE, de forma fundamentada, que, no período a que se reporta a avaliação de desempenho, a pontuação obtida nas diversas componentes seja corrigida proporcionalmente de forma a ter em conta o impedimento.

2 – Caso o impedimento seja igual ou superior a 18 meses, seguidos ou interpolados, tendo como referência o triénio, o docente pode ainda requerer à SAADPD da UOE que seja relevada a última avaliação atribuída nos termos do presente regulamento ou que a avaliação seja feita através de ponderação curricular.

3 – O previsto no número anterior é ainda aplicável sempre que um docente, com vista à obtenção de um grau académico ou para realizar um projeto de investigação, ou prestação de outras atividades, seja dispensado totalmente, pelo órgão competente, de funções letivas, por um período igual ou superior a 18 meses, seguidos ou interpolados.

4 – No caso de docente que constitua relação jurídica de emprego público com a UPCoimbra no decurso do triénio, a classificação final é apurada proporcionalmente ao número de anos civis contados desde essa ocorrência, salvo se o período de avaliação for inferior a um ano, caso em que se procede a avaliação por ponderação curricular.

Artigo 14.º

Avaliação através de ponderação curricular

1 - A avaliação por ponderação curricular reveste-se de carácter excecional e traduz-se na avaliação do currículo dos docentes circunscrito ao período em avaliação, nas diversas componentes e de acordo com um determinado conjunto de critérios propostos pelo CCADPD e aprovados pelo Reitor.

2 - A ponderação curricular é solicitada pelo docente, até ao dia 31 de janeiro do ano civil imediato ao triénio a que a mesma respeita, em requerimento fundamentado dirigido à SAADPD da UOE, o qual deve ser acompanhado do currículo, da documentação comprovativa do exercício de cargos, funções, obtenção de graus académicos e atividades desenvolvidas no período requerido, bem como de outra documentação que o docente considere relevante para a avaliação.

Artigo 15.º

Notificações

1 – Todas as notificações, comunicações e tomadas de conhecimento relativas ao procedimento de avaliação devem ser realizadas através da plataforma própria da UPCoimbra ou por mensagem de correio eletrónico com recibo de entrega de notificação.

2 – As notificações por correio eletrónico consideram-se efetuadas na data do recibo de entrega.

Artigo 16.º

Casos omissos

As omissões do Regulamento e dúvidas resultantes da sua aplicação devem ser apresentadas ao CCADPD e dirimidas com base no Código do Procedimento Administrativo, ECPDESP, Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, e demais legislação aplicável.

Artigo 17.º

Disposições transitórias

1 – Com a entrada em vigor do presente despacho, inicia-se o ciclo avaliativo reportado ao triénio 2027-2029, aplicável a todos os docentes integrados na carreira da UPCoimbra.

2 – Os docentes integrados na carreira que devessem ser avaliados no triénio 2025-2027, mormente ao abrigo do disposto no artigo 19.º, n.º 1, alínea c) do Regulamento de Avaliação de Desempenho do Pessoal Docente, na versão do Despacho n.º 8800/2024, de 6 de agosto, são avaliados nos anos 2025 e 2026 pela grelha de avaliação aplicada na vigência do citado despacho, sendo a pontuação final ajustada ao período de dois anos.

3 – Os docentes integrados na carreira cujo ciclo avaliativo se iniciou em 2026 são avaliados nesse ano pela grelha de avaliação aplicada na vigência do despacho mencionado no n.º 2, sendo a pontuação final ajustada ao período de um ano.

4 – Os docentes especialmente contratados abrangidos pelos n.ºs 5 e 6 do artigo 7.º do Regulamento de Avaliação de Desempenho do Pessoal Docente, na versão do Despacho n.º 8800/2024, de 6 de agosto, são avaliados no ano de 2026 conjuntamente com os integrados na carreira cujo ciclo avaliativo corresponda ao triénio 2024-2026.

5 – O procedimento de avaliação dos docentes a que se referem os n.ºs 2 a 4 do presente artigo obedece ao cronograma de avaliação e orientações emitidas pelo CCADPD da UPCoimbra para o triénio 2024-2026.

Artigo 18.º

Entrada em vigor

O presente despacho entra em vigor no primeiro dia do mês de janeiro de 2027, sendo aplicável à avaliação de desempenho do triénio avaliativo com início nessa data e à avaliação do desempenho dos docentes especialmente contratados quanto aos contratos que se celebrem após a data de entrada em vigor.