

Exma. Senhora
Professora Doutora Maria Daniel Vaz de Almeida
Directora da Faculdade de Ciências da Nutrição e Alimentação
da Universidade do Porto
Fax: 225074329

N/Ref:Dir:AV/0080/11

19-01-2011

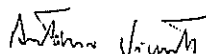
Assunto: Posição do SNESup sobre o Projecto de Regulamento de Avaliação do Desempenho dos Docentes da Faculdade de Ciências da Nutrição e Alimentação da Universidade do Porto.

Vem o Sindicato Nacional do Ensino Superior (associação sindical de docentes e investigadores), abreviadamente designado por SNESup, e sem prejuízo de eventual formulação de propostas adicionais aquando da reunião que tivermos com V. Exa. no próximo dia 20, apresentar desde já, em anexo, uma série de propostas de alteração ao articulado do projecto de Regulamento recebido, a **Bold** no texto, com as respectivas justificações em *Itálico*, bem como um conjunto de comentários também em *itálico*.

Realçamos que, apesar de estar contemplado no Regulamento de Avaliação dos Docentes da Universidade Porto que a aplicação do mesmo se reporta a 1 de Janeiro de 2010 (apesar da sua publicação em Diário da República ser de 10 de Agosto de 2010), e atenta a falta de legitimidade para a definição retroactiva de objectivos - considerando aliás que o projecto de regulamento em epígrafe apenas entrará em vigor no decorrer de 2011 - se sugere que o regulamento em causa seja aplicado apenas às avaliações de desempenho que se iniciem após 1 de Janeiro de 2011.

Com os melhores cumprimentos,

A DIRECÇÃO



Professor Doutor António Vicente
Presidente da Direcção

Regulamento de avaliação de desempenho dos docentes da FCNAUP

A avaliação de desempenho dos docentes, de carácter periódico e obrigatório, é uma das alterações introduzidas pelo Decreto-Lei nº 205/2009 (ECDU), de 31 de Agosto, e pelo Decreto-Lei nº 207/2009 (ECPDESP), de 31 de Agosto, **alterados, respectivamente, pelas Leis n.º 8/2010 e 7/2010, ambas de 13 de Maio.** Estes diplomas estabelecem os princípios da avaliação, que devem ser objecto de regulamentação específica de cada instituição de ensino superior. O artigo n.º 74 – A do **Estatuto da Carreira Docente Universitária**, determina que os docentes estão sujeitos a um regime de avaliação do desempenho constante de regulamento a aprovar por cada instituição de ensino superior.

A avaliação de desempenho é fulcral nos sistemas de garantia da qualidade das instituições de ensino superior, nomeadamente para a Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior, que verifica o cumprimento de um conjunto de regras e princípios no âmbito da acreditação das instituições e dos seus ciclos de estudos. Adicionalmente, o reconhecimento da formação ministrada no Espaço Europeu de Ensino Superior, cumprindo os princípios de Bolonha, exige às faculdades uma melhoria da qualidade das suas actividades, mediante a introdução de mecanismos de avaliação, quer internos quer externos. A avaliação dos docentes deve ser um instrumento de reflexão da actividade dos docentes, para ajudá-los a elevar a qualidade do seu desempenho, e informar a academia e a sociedade sobre o funcionamento da faculdade no cumprimento da sua missão.

O modelo de avaliação de desempenho dos docentes da Faculdade de Ciências da Nutrição e Alimentação da Universidade do Porto (FCNAUP) tem como base o Regulamento de Avaliação de Desempenho dos Docentes da Universidade do Porto (UPorto). O modelo aqui exposto baseia-se na recolha de informação relativa a um conjunto de indicadores com o propósito de tomar decisões para melhorar a actividade dos docentes.

É um modelo integral que considera as diferentes componentes de serviço dos docentes, retirando informação de distintas fontes: docentes (relatório de actividades); estudantes (inquéritos pedagógicos); base de dados institucional no Sistema de Informação da UPorto (SIGARRA); avaliadores (relatórios) e contempla mecanismos de revisão e recurso das classificações obtidas. Esta abordagem permite a combinação de informações sobre o desempenho do docente de uma forma cumulativa, exaustiva e com garantias de rigor e equilíbrio. Acima de tudo, a

avaliação de desempenho dos docentes é um mecanismo de gestão académica, essencial para conseguir a melhoria das actividades.

É a valoração que a Faculdade faz do esforço e dos méritos do docente e assenta essencialmente no compromisso contratual, na produtividade, na responsabilidade e na criatividade, considerados no quadro do plano estratégico da Faculdade/Universidade.

Na FCNAUP, o regulamento para a avaliação do desempenho dos docentes é constituído pelas cláusulas seguintes:

Justificação:

Devem ser tidas em conta as alterações ao ECDU e ECPDESP decorrentes das Leis n.º 8/2010 e 7/2010, de 13 de Maio.

Capítulo I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação e objectivo

1 — O presente regulamento é aplicável a todos os docentes da Faculdade de Ciências da Alimentação e Nutrição da Universidade do Porto, nomeadamente, aos seus Professores Catedráticos, Professores Associados, Professores Auxiliares, Professores Convidados, Assistentes Convidados e Monitores.

2 — A avaliação de desempenho tem como objectivo contribuir para a melhoria do desempenho dos docentes da FCNAUP.

Artigo 2.º

Princípios gerais

1 — A avaliação de desempenho constante do presente regulamento subordina-se aos princípios constantes do artigo 74.º-A do Estatuto da Carreira Docente Universitária (ECDU) e ao Regulamento de avaliação de desempenho dos docentes da UPorto.

2 — São ainda princípios da avaliação de desempenho:

- a) Universalidade, visando a aplicação do regime de avaliação a todos os docentes da FCNAUP;
- b) Flexibilidade, visando uma concretização do presente regulamento de

acordo com as especificidades próprias da FCNAUP, que fixa os parâmetros de avaliação que constituem o seu referencial;

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

Artigo 3.º

Regime aplicável

O presente regime de avaliação é regulamentado no âmbito da FCNAUP pelo Director, após consulta do C. Científico e C. Pedagógico.

Capítulo II

Da estrutura

Artigo 4.º

Periodicidade

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

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

3 — A primeira avaliação, a realizar em **2012**, dirá respeito ao ano de **2011**, após o que será feita uma revisão do processo de avaliação, **ouvidas as organizações sindicais**, e será estabelecida a periodicidade com que o mesmo terá lugar nos anos seguintes pela UPorto.

4 — A avaliação curricular é feita de acordo com as regras constantes no Capítulo III, deste regulamento.

Justificação:

3. Atendendo à falta de legitimidade para a definição retroactiva de objectivos, sugere-se que a avaliação em causa se inicie apenas em 2011, incluindo o ano de 2010 no elenco daqueles que ficarão sujeitos a ponderação curricular, tal como tem vindo a ser adoptado por diversas outras instituições. As associações sindicais são parceiros fundamentais no balanço do processo em causa pelo que importará ter em conta as suas posições.

Artigo 5.º

Regime excepcional de avaliação

1 – Nos casos em que não seja realizada a avaliação curricular prevista no artigo anterior, independentemente do motivo que lhe der origem e desde que o avaliado tenha estado a desempenhar funções como docente do ensino superior por um período superior a 6 meses, o avaliado pode requerer avaliação por ponderação curricular sumária, a realizar por avaliador ou avaliadores para o efeito designado(s) pelo Director da FCNAUP, nos termos do disposto no artigo 6.º - Ponderação curricular sumária.

2 – A ausência de avaliação por um ou mais anos consecutivos, motivada por exercício de funções diferentes das de docente do ensino superior, será suprida com uma avaliação de Suficiente para todos os anos com avaliação em falta.

3 – A ausência de avaliação por um ou mais anos consecutivos, motivada por uma situação de equiparação a bolseiro de longa duração, será suprida por ponderação curricular relativamente a todos os anos com avaliação em falta.

4 – A ausência de avaliação por um ou mais anos consecutivos, motivada por doença prolongada será suprida com uma avaliação de Suficiente para todos os anos com avaliação em falta.

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

Artigo 6.º

Ponderação curricular sumária

1 — A avaliação por ponderação curricular sumária traduz-se na avaliação do currículo de acordo com as vertentes e pesos fixados no regulamento de avaliação

da FCNAUP, podendo ser considerado apenas um sub-conjunto dos critérios estabelecidos para cada vertente, eventualmente numa forma simplificada, e sem componente qualitativa da avaliação.

2 – O Director **aprova os** critérios e respectivas ponderações **que** serão usados para a avaliação por ponderação curricular sumária, **sob proposta do Conselho Científico e** após parecer positivo da Comissão Paritária.

3 – O avaliador ou avaliadores são nomeados pelo Director da FCNAUP, de acordo com as regras definidas no artigo 14º - Avaliadores - deste regulamento.

4 – A ponderação curricular sumária é expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação definida no Anexo I - Avaliação quantitativa - e as regras relativas à diferenciação de desempenho previstas no presente regulamento.

Justificação:

2. O Director deverá, sob proposta do Conselho Científico (órgão ao qual estão acometidas as competências em causa pelo ECDU), aprovar os critérios e respectivas ponderações.

Comentário:

De acordo com o n.º 2 do Artº 6º do Regulamento de Avaliação dos Docentes da Universidade do Porto, o regulamento de avaliação de cada unidade orgânica deverá definir que critérios, e sob que forma, são usados para a avaliação por ponderação curricular sumária pelo que importa cumprir no presente regulamento a disposição em causa.

Capítulo III

Da avaliação

Artigo 7.º

Vertentes da avaliação

1 — A avaliação dos docentes tem por base as funções gerais dos docentes previstas no artigo 4º do ECDU e no Regulamento de avaliação de desempenho dos docentes da UPorto, e incide sobre as seguintes vertentes:

a) Investigação – Actividades de investigação científica, de criação cultural ou

de desenvolvimento tecnológico;

- b) Ensino – Serviço docente e acompanhamento e orientação dos estudantes;
- c) Transferência de conhecimento – Tarefas de extensão universitária, de divulgação científica e de valorização económica e social do conhecimento;
- d) Gestão universitária – Gestão das instituições universitárias e outras tarefas distribuídas pelos órgãos de gestão competentes e que se incluam no âmbito da actividade de docente universitário.

Artigo 8.º

Ponderação das vertentes e pontuação e valoração dos critérios

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

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

3 – A pontuação em cada critério segue uma tabela de pontos, definida no anexo I, que permite enquadrar e pontuar cada peça curricular pertencente ao critério.

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

5 – Os valores de referência de cada critério estão indicados no Anexo I. No caso dos docentes a tempo parcial haverá as alterações aos limites dos critérios definidas no mesmo anexo.

6 – As avaliações dos vários critérios, de uma mesma vertente, são agregadas através de uma fórmula com ponderadores (ver anexo III), originando uma avaliação quantitativa da vertente.

7 – Cada vertente pode ainda ser alvo de uma avaliação qualitativa, baseada nos parâmetros qualitativos e nos parâmetros quantitativos considerados de difícil quantificação ou objectivação.

8 – A avaliação qualitativa de cada vertente, quando exista, será expressa num valor contido no intervalo de 0,85 a 1,15, sendo que o valor de 1 corresponde a um desempenho qualitativo neutro face ao quantitativo, valores superiores a 1 representam uma majoração da avaliação quantitativa pela avaliação qualitativa e valores inferiores a 1 representam uma atenuação da avaliação quantitativa pela avaliação qualitativa. Os valores de referência para a avaliação qualitativa estão no Anexo II.

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

Artigo 9.º

Resultados

1 — A validação dos resultados obtidos decorre da verificação do cumprimento dos métodos e critérios de avaliação estabelecidos, definidos neste regulamento.

2 — A avaliação quantitativa global é obtida por média ponderada das avaliações obtidas em cada vertente, ao qual será somado, caso exista, o valor do transporte obtido a partir da classificação obtida pelo docente no período de avaliação anterior. O cálculo do valor do transporte está descrito no Anexo III - Cálculo da pontuação e valoração de critérios.

3 — Na agregação das avaliações obtidas em cada vertente, serão usadas para cada docente as ponderações abaixo indicadas, **na medida em que os docentes a elas lhes tenham estado afectos no período a que se refere a avaliação:**

- a) 30% a 40% para a vertente de ensino;
- b) 30% a 40% para a vertente de investigação;
- c) 5% a 15% para a vertente de transferência de conhecimento;
- d) 15% a 30% para a vertente de gestão académica.

4 – São excepções ao número anterior:

- a) Os docentes em licença sabática, terão ter uma ponderação de 0% na vertente de ensino e 60% a 80% na vertente de investigação, 0% a 30% na vertente de transferência de conhecimento, e 0% a 15% na vertente de gestão académica.
- b) Os docentes com dispensa de serviço docente para preparação de doutoramento, que terão ponderações semelhantes às dos docentes em licença sabática.
- c) Os docentes com um número faltas justificadas superior a 20 dias úteis (seguidos ou interpolados), que poderão requerer que o Director altere as ponderações, após parecer positivo da Comissão Paritária.

5 — A avaliação final é expressa em menções qualitativas, em função das classificações finais obtidas a partir dos métodos e critérios referidos no Artigo 8.º - Ponderação das vertentes e pontuação e valoração dos critérios - , e da média

calculada para todos os docentes da FCNAUP do valor do transporte (T_M). As menções qualitativas são expressas nos seguintes termos:

Excelente, correspondendo a uma classificação final de 3 pontos, quando a *pontuação* for pelo menos de $120+2 \times T_M$ pontos;

Relevante, correspondendo a uma classificação final de 2 pontos, quando a *pontuação* estiver no intervalo $[80+T_M; 120+2 \times T_M[$ pontos;

Suficiente, correspondendo a uma classificação final de 1 ponto, quando a *pontuação* estiver no intervalo $[40; 80+T_M[$ pontos;

Inadequado, correspondendo a uma classificação final de 1 ponto negativo, quando a *pontuação* for inferior a 40 pontos.

6 — As comparações entre classificações só serão feitas entre docentes da mesma categoria. Em particular, no caso da existência de quotas para as menções qualitativas do ponto 5.º, estas deverão ser aplicadas separadamente a cada uma das categorias, conforme indicado no anexo IV. - **suprimir**

Justificação:

3. Deverá ser tida em conta a concretização do alteração à alínea b) do n.º 2 do Artigo 74º-A pela Lei n.º 8/2010 de 13 de Maio, que prevê expressamente que os docentes apenas possam ser avaliados nas vertentes às quais tenham efectivamente estado afectos no período a que se refere a avaliação.

Comentário:

6. Não se encontra previsto quer no ECDU quer no próprio regulamento de avaliação de desempenho dos docentes da Universidade do Porto a existência de quotas para as menções qualitativas a atribuir aos docentes pelo que nos parece desapropriado prever tal mecanismo de limitação do acesso dos docentes às classificações a que efectivamente e em resultado do seu desempenho tenham acesso e que certamente não se coaduna com as garantias de um processo exaustivo e rigoroso tal como preconizado no preâmbulo ao presente regulamento.

Artigo 10.º

Efeitos da avaliação

- 1 – A avaliação dos docentes é obrigatoriamente considerada para efeitos de:
- a) Contratação por tempo indeterminado dos professores auxiliares;
 - b) Renovação dos contratos a termo certo para docentes não integrados em carreiras;
 - c) Alteração do posicionamento remuneratório;
 - d) Atribuição de prémios de desempenho.
- 2 - Em caso de avaliação negativa durante o período de seis anos é aplicável o regime geral fixado na lei para o efeito.

Artigo 11.º

Alteração do posicionamento remuneratório e prémios de desempenho

- 1 — Quando o docente não se encontre posicionado na última posição remuneratória da sua categoria, é obrigatoriamente alterado o seu posicionamento remuneratório, para posição imediatamente superior àquela em que se encontra, sempre que na avaliação de desempenho obtenha um total acumulado de 10 pontos na posição remuneratória em que se encontra.
- 2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, por opção gestionária do Director da FCNAUP, tendo em consideração a verba inscrita para o efeito no orçamento da FCNAUP para o ano seguinte àquele a que diz respeito a avaliação e ainda o carácter diferenciado dos desempenhos, podem ser atribuídos prémios de desempenho, no valor equivalente à sua remuneração base mensal, aos docentes avaliados com a classificação de Excelente ou de Relevante, nos termos definidos neste regulamento e no Regulamento de avaliação de desempenho dos docentes da UPorto.
- 3 — Os docentes que num dado ano sejam alvo de alteração de posicionamento remuneratório não poderão nesse ano receber prémio de desempenho.
- 4 – A alteração do posicionamento remuneratório reporta-se a 1 de Janeiro do ano seguinte àquele cuja avaliação de desempenho determinou essa alteração remuneratória.
- 5 – As alterações de posicionamento remuneratório decorrentes da obtenção do título de agregado ou da mudança de categoria em virtude de concurso não reduzem o número de pontos disponíveis para progressão remuneratória.

Capítulo IV

Intervenientes no processo de avaliação

Artigo 12.º

Intervenientes

1 — Intervêm no processo de avaliação de desempenho dos docentes da FCNAUP:

- a) O avaliado;
- b) O(s) avaliador(es);
- c) O Conselho Científico;
- d) O Conselho Pedagógico;
- e) A Comissão Paritária;
- f) O Director;
- g) O Conselho Coordenador de Avaliação da UP;
- h) O Reitor.

2 — A ausência ou o impedimento do(s) avaliador(es) da FCNAUP não constitui fundamento para a falta de avaliação, devendo o Director nomear novos avaliadores para os substituir, após consulta da Comissão Paritária.

Artigo 13.º

Avaliado

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

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

Artigo 14.º

Avaliadores

- 1 – Os avaliadores deverão ser sempre superiores funcionais dos avaliados e de categoria pelo menos igual à destes.
- 2 – Compete ao Director da FCNAUP, ouvidos os Conselhos Científico e Pedagógico, a nomeação dos avaliadores.
- 3 – Compete ao avaliador não só efectuar a avaliação qualitativa de cada vertente, quando exista, mas também a validação da informação relativa a cada critério.
- 4 – O avaliado, no prazo de três dias úteis após tomar conhecimento do avaliador, pode desencadear um processo de recusa do avaliador, junto do Director da FCNAUP, desde que baseado nos impedimentos previstos no Código de Procedimento Administrativo e que, sendo aceite, conduzirá à nomeação de outro avaliador.
- 5 – Compete ao Conselho de Representantes a avaliação da vertente de gestão do Director da FCNAUP, com base no grau de cumprimento dos objectivos fixados no plano de actividades e que são contratualizados em cada ano com a Reitoria da UPorto.

Artigo 15º

Comissão Paritária da FCNAUP

- 1 – Junto do Director da FCNAUP funciona uma comissão paritária, com competência consultiva para a harmonização das avaliações dos docentes da FCNAUP, apreciando as propostas de avaliação antes da homologação, para as reclamações dos despachos de homologação e para a nomeação de avaliadores substitutos.
- 2 – A comissão paritária é composta por quatro vogais, sendo um eleito pelos docentes do Conselho Pedagógico, um eleito pelo Conselho Científico e dois eleitos directamente pelos docentes.
- 3 – Os elementos da comissão paritária são eleitos em listas uninominais, sendo eleitos os docentes mais votados. Em caso de empate, haverá uma segunda volta entre os candidatos empatados.
- 4 – O processo de eleição da Comissão Paritária da FCNAUP é desencadeado pelo Director após a definição dos objectivos para cada um dos avaliados.

Artigo 16º

Director

Compete ao Director da FCNAUP:

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

Capítulo V

Do processo

Artigo 19.º

Fases

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

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

Artigo 20.º

Início do processo

Cabe ao Director da FCNAUP desencadear o processo de avaliação, nos termos deste regulamento. Nomeadamente, no início de cada período de avaliação cabe ao Director a definição dos objectivos a atingir por cada um dos avaliados, ouvida a Comissão Paritária da FCNAUP.

Artigo 21.º

Auto-avaliação

1 — A auto-avaliação consiste em disponibilizar no módulo apropriado do SIGARRA ao avaliador toda a informação que o avaliado considere relevante para o processo de avaliação. Adicionalmente deve ser introduzida pelo avaliado uma análise do cumprimento dos objectivos definidos no início do período em análise e uma menção qualitativa global na escala definida no artigo 9.º - Resultados.

2 — A auto-avaliação é um direito do avaliado mas o não fornecimento de informação relativamente a algum parâmetro de avaliação conduz à assumpção de ausência de actividade relativamente a esse parâmetro.

3 — O docente tem o direito de verificar a informação constante do SIGARRA relevante para a sua avaliação, podendo pedir a rectificação da mesma quando sejam detectadas situações de erro comprovado.

4 — O docente poderá ainda, através de módulo próprio do SIGARRA, fornecer informação adicional que permita ao avaliador valorar os parâmetros considerados na componente qualitativa da avaliação.

5 — A auto-avaliação de cada avaliado deverá ser acessível a todos os docentes da FCNAUP.

Artigo 22.º

Avaliação

1 — No final do período a que reporta a avaliação, os avaliadores realizam a avaliação, nos termos fixados no regulamento da FCNAUP.

2 — O avaliado deve ser informado sobre a proposta de avaliação, dispondo de 10 dias úteis para exercer o direito de resposta **em sede de audiência prévia**.

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

4 — Findo o período referido no número anterior, os avaliadores remetem o resultado da avaliação ao Director da FCNAUP.

Justificação:

2. Mera especificação legal concordante com o artigo seguinte.

Artigo 23.º

Harmonização

1 — Recebidas as avaliações pelo Director da FCNAUP, este procede à harmonização das mesmas, ouvida a Comissão Paritária da FCNAUP.

2 — Concluída a harmonização, o Director da FCNAUP:

- a) comunica as avaliações a cada um dos avaliadores e avaliados, fundamentando as alterações realizadas e, havendo alterações, renovando o processo de audiência prévia a que se refere o artigo anterior, com as devidas alterações;
- b) remete as avaliações ao Conselho Científico, para validação, após o que remete ao Reitor, ou ao órgão com competência delegada, para homologação.

Artigo 24º

Homologação

1 — O Reitor, ou o órgão com competência delegada para homologação, deve proferir decisão no prazo de 30 dias úteis após a recepção das avaliações.

2 — Quando o Reitor, ou o órgão com competência delegada para homologação, não homologar as avaliações atribuídas, atribui nova menção qualitativa e respectiva quantificação, com a respectiva fundamentação, após audição do Conselho Coordenador de Avaliação da UPorto e do Director da FCNAUP a que pertença o avaliado.

3 — Após a homologação são publicitadas à comunidade académica da FCNAUP as avaliações de cada um dos docentes. Deve estar indicada a pontuação global e a respectiva menção qualitativa, assim como a avaliação quantitativa, a avaliação qualitativa (quando exista) e a ponderação de cada vertente da avaliação.

4 — Após a homologação são publicitadas dentro da FCNAUP as avaliações de Relevante e Excelente, e sua fundamentação no caso da existência de quotas.

Artigo 25.º

Garantias

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

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

Artigo 26.º

Reclamação

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

2 — A decisão sobre a reclamação deve ser fundamentada e precedida de parecer do Conselho Coordenador de Avaliação da UPorto e da Comissão Paritária da FCNAUP.

Artigo 27.º

Recurso

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

2 — O prazo de interposição de recurso é de 10 dias úteis a contar da data do conhecimento do acto de homologação ou da decisão da reclamação.

Capítulo VI

Disposições finais e transitórias

Artigo 28.º

Avaliações dos anos de 2004 a 2010

1 – A avaliação dos desempenhos ocorridos de 2004 a 2007 obedece às seguintes regras:

- a) O número de pontos a atribuir aos docentes, é o de 1 por cada ano não avaliado, correspondendo à menção qualitativa de Suficiente.
- b) O número de pontos atribuído ao abrigo do presente artigo é comunicado pela FCNAUP a cada docente.
- c) Em substituição dos pontos atribuídos nestes termos, a requerimento do interessado, apresentado no prazo de dez dias úteis após a comunicação referida na alínea anterior, é realizada avaliação através de ponderação curricular sumária, nos termos previstos no artigo 6.º - Ponderação curricular sumária - , por avaliador nomeado pelo Director da FCNAUP.

2 – A avaliação dos desempenhos de 2008 **a 2010** é realizada nos termos do número anterior.

3 – As menções propostas nos termos do número anterior são homologadas tendo em conta um justo equilíbrio da distribuição dos resultados da avaliação de desempenho.

Justificação:

Atendendo à falta de legitimidade para a definição retroactiva de objectivos, sugere-se que a avaliação do ano de 2010 seja realizada nos moldes dos anos de 2008 e 2009, tal como tem vindo a ser adoptado por diversas outras instituições.

Artigo 29.º

Efeitos das Avaliações dos anos de 2004 a 2010

1 - Os pontos atribuídos nas avaliações dos anos de 2004 a 2007 têm as consequências previstas nos artigos 10º e 11º deste regulamento relativamente à alteração do posicionamento remuneratório, por força do estipulado na Lei-12A/2008 de 27 de Fevereiro, ao abrigo da qual esta avaliação é realizada.

2 - Os pontos atribuídos nas avaliações dos anos de 2008 a **2010** têm as consequências previstas nos artigos 10º e 11º deste regulamento, no que diz

respeito à alteração de posicionamento remuneratório, não sendo consideradas para efeitos de prémios de desempenho.

3 – No caso dos pontos obtidos pelo docente nas avaliações de 2004 a **2010** não produzirem alterações no posicionamento remuneratório, são considerados para o total acumulado futuro.

4 – No caso do docente ter obtido, no período de 2004 a **2010**, uma alteração de posição remuneratória, qualquer que seja a causa, apenas são contados para o total acumulado futuro os pontos correspondentes às avaliações referentes aos anos decorridos após essa alteração de posição remuneratória.

Justificação:

Em coerência com as sugestões anteriores, recomenda-se a inclusão do ano de 2010 nos efeitos da avaliações dos anos anteriores.

Artigo 30.º

Contagem de prazos

1 – Todos os prazos relativos ao processo de avaliação, previstos no presente Regulamento são em dias úteis, não correndo em sábados, domingos ou feriados, municipais ou nacionais.

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

3 – Entende-se por férias escolares os períodos como tal determinados pelo calendário escolar aprovado para a UPorto.

Artigo 31.º

Infra-estrutura da avaliação e notificações

1 – Todo o processo de avaliação decorrerá sobre um módulo do SIGARRA, apenas sendo considerada para efeito de avaliação de desempenho a informação que conste do SIGARRA.

2 – É obrigação de cada docente a manutenção no SIGARRA da informação que considere relevante para a sua avaliação.

3 – Todas as notificações, comunicações e tomadas de conhecimento relativas ao processo de avaliação são feitas através do módulo de avaliação de desempenho do SIGARRA.

Artigo 32.º

Entrada em vigor

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

2 – Da primeira vez que for iniciado na FCNAUP o processo de avaliação do desempenho docente, a Comissão Paritária será eleita antes da definição dos objectivos a ser atingidos por cada um dos avaliados.

Anexo I - Avaliação docente: Grelha de avaliação quantitativa

Esta grelha será aplicada a docentes a tempo integral, a docentes a tempo parcial e a docentes com redução da componente lectiva.

Segundo o regulamento de avaliação docente da UPorto, deverão ser obrigatoriamente considerados como parâmetros de avaliação:

- a) Na vertente de investigação, as publicações e projectos científicos, a orientação de estudantes de doutoramento, assim como a obtenção dos graus de doutor ou de agregado pelo avaliado.
- b) Na vertente de ensino, as unidades curriculares e o número de horas semanais leccionadas, nos limites estabelecidos pelo ECDU, os resultados dos inquéritos pedagógicos, devendo o regulamento estabelecer as condições de validade dos resultados dos inquéritos, e as inovações pedagógica e curricular.
- c) Na vertente de transferência de conhecimento, as tarefas de extensão universitária, de divulgação científica, cultural ou artística e de valorização económica e social do conhecimento.
- d) Na vertente de gestão, a participação em júris académicos e os cargos desempenhados em órgãos de gestão da UPorto e da FCNAUP, sejam de gestão central, departamental, académica ou científica, e em organismos de investigação e desenvolvimento com personalidade jurídica própria de que a UPorto ou a FCNAUP sejam associadas.

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

Comentários:

É ainda de referir que muitos dos parâmetros enunciados nas tabelas seguintes não são controláveis pelo próprio docente pelo que a avaliação pelos mesmos será sempre defeituosa.

b) Relativamente aos inquéritos sugere-se que seja possibilitado ao docente pronunciar-se sobre os resultados dos mesmos podendo aduzir razões que impliquem a nulidade dos mesmos para efeitos de avaliação junto do Conselho

Pedagógico. A atribuição de pontuação por UC não deverá prejudicar docentes que estejam limitados ao n.º de disciplinas que podem leccionar (quer legalmente, quer por decisão que não lhe é acometida). Não nos parece ainda que seja de menorizar a distribuição de serviço de UC na Universidade do Porto e de acordo com o protocolado com a FCNAUP.

Avaliação quantitativa

	pP _i	M _j	pC _j	pV _k
Vertente de investigação				
Publicações		40	30.0%	
Por extenso em revistas:				
Indexadas na ISI / Pubmed	20			
Indexadas na Scopus	10			
Outros casos	4			
Em resumo em revistas:				
Indexadas na ISI / Pubmed	5			
Indexadas na Scopus	2.5			
Outros casos	1			
Editoriais em revistas:				
Indexadas na ISI / Pubmed	10			
Indexadas na Scopus	5			
Outros casos	2			
Cartas ao editor em revistas:				
Indexadas na ISI / Pubmed	2.5			
Indexadas na Scopus	1.25			
Outros casos	0.5			
Editor de revistas				
Indexadas na ISI / Pubmed	10			
Indexadas na Scopus	5			
Outros casos	2			
Revisor de artigos em revistas				
Indexadas na ISI / Pubmed	4			
Indexadas na Scopus	2			
Outros casos	0.8			
Autor de livros científicos ou científico-pedagógicos	40			
Editor de livros científicos ou científico-pedagógicos	20			
Capítulos de livros científicos ou científico-pedagógicos	20			
Congressos, cursos e reuniões científicas		40	15.0%	
Tarefas organizativas				
Organizador do evento	20			
Membro do comité científico	4			
Organizador de sessão	4			
Moderador de sessão	4			
Participação				
Apresentação de comunicação oral	10			
Co-autoria de comunicação oral	5			
Apresentação de poster	8			
Co-autoria de poster	4			
Presença	1			
Projectos científicos		20	20.0%	
Projectos de investigação financiados				
Como coordenador/investigador principal	10			
Como membro	8			
Projectos de investigação não financiados				
Como coordenador/investigador principal	5			
Como membro	4			
Participação em unidades de investigação universitária ou da FCT				
Como membro	4			

Avaliação quantitativa

	pP _i	M _i	pC _j	pV _k
Vertente de investigação				
Orientação ou co-orientação de estudantes/bolseiros		12	15.0%	
Pós doutoramento	8			
Doutoramento	10			
Mestrado	8			
Licenciatura (estagiário)	3			
Não conferentes de grau	1			
Graus obtidos pelo avaliado		2	10.0%	
Agregação	4			
Doutoramento	3			
Mestrado	2			
Licenciatura	1			
Prémios atribuídos		2	10.0%	
Trabalhos de mérito científico, pedagógico e de extensão universitária	3			
Comunicações orais ou posters	1			

Avaliação quantitativa

	pP_j	M_j	pC_j	pV_k
Vertente de ensino				
Unidades curriculares	*%contrato	40	40.0%	
		40		
Na FCNAUP				
Número de regências	20			
Número de unidades curriculares (sem regência)	12			
Número de cursos de formação contínua (diferentes)	2			
Na Universidade do Porto, com protocolo com a FCNAUP				
Número de regências	5			
Número de unidades curriculares (sem regência)	3			
Em outras Instituições de Ensino Superior, com protocolo com a FCNAUP				
Número de regências	5			
Número de unidades curriculares (sem regência)	3			
Serviço leccionivo: número total de horas leccionadas no ano lectivo	*%contrato	210	60.0%	
<i>(210h = 7.5h/semana * 14semanas/semestre * 2semestres/ano lectivo)</i>		210		
Na FCNAUP				
Atribuídas de acordo com a distribuição de serviço	1			
Como convidado (pontual)	1			
Em formação contínua	0.75			
Apoio fora do âmbito da sua UC a estudantes da FCNAUP (horas dispendidas por ano)	0.25			
Na Universidade do Porto, com protocolo com a FCNAUP				
Atribuídas de acordo com a distribuição de serviço	0.25			
Como convidado (pontual)	0.25			
Em formação contínua	0.175			
Em outras Instituições de Ensino Superior, com protocolo com a FCNAUP				
Atribuídas de acordo com a distribuição de serviço	0.25			
Como convidado (pontual)	0.25			
Em formação contínua	0.175			

Avaliação quantitativa

	pP_i	M_j	pC_j	pV_k
Vertente de Transferência de Conhecimento				
Extensão universitária		30	40.0%	
Projectos de colaboração com instituições não Universitárias				
Coordenação	20			
Participação	16			
Actividades de extensão universitária (não incluídas no parâmetro anterior)				
Coordenação	10			
Participação	8			
Divulgação à comunidade		20	40.0%	
Livros	8			
Palestras/comunicações na comunidade	2			
Artigos/entrevistas (em publicações não científicas)	2			
Entrevistas TV/Rádio	2			
Outros formatos de divulgação	2			
Cursos livres				
N.º de cursos diferentes	8			
N.º de horas	0.3			
Valorização económica e social do conhecimento		5	20.0%	
Patentes	25			
Criação de produtos ou ferramentas				
Com registo de propriedade intelectual/direitos de autor	2			
Sem registo de propriedade intelectual/direitos de autor	1			
Parecer técnico-científico	2			
Consultas	0.2			
Outros serviços prestados	0.5			

Avaliação quantitativa

	pP _j	M _j	pC _j	pV _k
Vertente de gestão				
Participação em órgão de gestão da FCNAUP		15	50.0%	
Conselho Executivo				
Director	60			
Vice-Director	40			
Vogal	8			
Conselho Científico				
Presidência	40			
Vice-Presidência	20			
Secretário (% das reuniões)	10			
Vogal (se eleito)	4			
Conselho Pedagógico				
Presidência	40			
Vice-Presidência	20			
Vogal	10			
Conselho de Representantes				
Presidência	4			
Vice-Presidência	2			
Vogal	0.4			
Participação em órgão de gestão de outras instituições		5	10.0%	
Da UPorto				
Presidência	20			
Vice-Presidência	10			
Vogal	2			
De instituições profissionais ou científicas do âmbito das Ciências da Nutrição				
Presidência	4			
Vice-Presidência	2			
Vogal	0.4			
Coordenação de cursos da FCNAUP		1	12.5%	
Coordenador (ou director) de curso de 1.º, 2.º ou 3.º ciclo	4			
Membro da comissão de coordenação / científica de curso de 1.º, 2.º ou 3.º ciclo	3			
Coordenação de curso de educação contínua	2			
Participação em outras funções na FCNAUP		7	12.5%	
Presidência / Coordenação	10			
Vice-Presidência / Vice-Coordenação	8			
Vogal / elemento do grupo de trabalho	7			

Avaliação quantitativa

	pP _i	M _j	pC _j	pV _k
Vertente de gestão				
Participação em júris de Concursos e emissão de pareceres (como relatores)		8	5.0%	
Professor catedrático	8			
Professor associado	7			
Professor auxiliar	6			
Assistente	5			
Pessoal não docente	5			
Participação em júris de Provas Académicas		30	10.0%	
Agregação com arguência	20			
Agregação sem arguência	10			
Doutoramento com arguência	18			
Doutoramento sem arguência	9			
Mestrado com arguência	16			
Mestrado sem arguência	8			
Licenciatura com arguência	14			
Licenciatura sem arguência	7			
Equivalência/equiparação Mestrado ou Doutoramento	12			
Equivalência/equiparação Licenciatura	10			

Anexo II - Avaliação docente: Grelha de avaliação qualitativa

Esta grelha será aplicada a docentes a tempo integral e a docentes a tempo parcial e docentes e docentes que têm redução da componente lectiva.

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

Na aplicação desta grelha de avaliação qualitativa ao Director da FCNAUP, nos casos em que está indicado que a avaliação deveria ser efectuada pelo Director, esta deverá ser feita pelo Conselho de Representantes.

Comentários:

Não nos parece minimamente razoável que o sucesso académico dos estudantes, a taxa de aprovação ou reprovação dos mesmos seja um indicador a ser considerado na avaliação dos docentes pelas perversões que pode implicar.

Parece ainda pouco coerente valorizar a mobilidade dos docentes neste anexo quando no anterior se minoriza o mesmo facto.

Avaliação qualitativa

	qO_i	O_j	delta_j	qC_j	pV_k
Vertente de investigação					
Publicações científicas por extenso em revistas indexadas		0	1	30.0%	
Posição como autor em publicações científicas por extenso em revistas indexadas 1.º ou último (+1), outros casos (-1)	1				
Congressos, cursos e reuniões científicas		0	1	15.0%	
Tarefas organizativas					
Conferência Internacional (+1) ou nacional (-1)	2				
Participação					
Conferência Internacional (+1) ou nacional (-1)	1				
Existência de peer review: sim (+1)	1				
Comunicações orais por convite: sim (+1)	1				
Projectos científicos		0	20	20.0%	
Entidades					
N.º de entidades: UP	10				
N.º de entidades: Nacional	12				
N.º de entidades: Internacional	14				
Orientação ou co-orientação de estudantes ou bolseiros		0	1	15.0%	
Orientador (+1)	1				
Graus obtidos pelo avaliado		13	2	10.0%	
Classificação final (0 a 20)					
se aplicável	1				
Prémios atribuídos		0	3	10.0%	
Trabalhos de investigação					
N.º de prémios: UP	1				
N.º de prémios: Nacional	2				
N.º de prémios: Internacional	3				
Comunicações orais e posters					
Existência de peer review (+1)	1				

Avaliação qualitativa

	qQ_i	O_j	della_j	qC_j	pV_k
Vertente de ensino					
Resultados dos inquéritos pedagógicos (de 1 a 7)		4	1	35.0%	
<small>Se a taxa de resposta for inferior a 25% ou o número de respostas for inferior a 10, atribui-se 4 pontos a este critério.</small>					
Avaliação global do docente (média ponderada pelas horas leccionadas)	se aplicável	1			
Unidades curriculares da FCNAUP		5	2	25.0%	
Cumprimento (dentro dos prazos) das obrigações administrativas:					
Sumários (% de cumprimento)	se aplicável	1			
Ficha de registo da unidade curricular (% de cumprimento)	se aplicável	1			
Paula de avaliação (% de cumprimento)	se aplicável	1			
Inquérito de preenchimento obrigatório (% de cumprimento)	se aplicável	1			
Sucesso académico (nas unidades curriculares)					
Aprovados/Avaliados ≥70% (% sim)	se aplicável	1			
Inovação pedagógica e curricular		0	1	25.0%	
Utilização de novas tecnologias no ensino/aprendizagem (sim=1, não=0)		5			
Frequência de cursos de formação pedagógica (horas)		1			
Promoção do contacto com a realidade profissional (horas)		1			
Docência em outras Unidades Orgânicas		0	1	15.0%	
Mobilidade docente (sim=1, não=0)		5			

Avaliação qualitativa	qQ_i	O_j	della_j	qC_j	pV_k
Vertente de Transferência de Conhecimento					
Extensão universitária (de 1 a 7)		4	1	40.0%	
Avaliação pelo Coordenador e/ou Avaliador* (1 a 7) se aplicável	1				
Divulgação à comunidade (de 1 a 7)		4	1	40.0%	
Avaliação pelo Avaliador* (1 a 7) se aplicável	1				
Valorização económica e social do conhecimento (de 1 a 7)		4	1	20.0%	
Avaliação pelo Director*	1				

Avaliação qualitativa

	qQ_i	O_j	delta_j	qC_j	pV_k
Vertente de gestão					
Participação em órgão de gestão da FCNAUP (de 1 a 7)		4	1	66.7%	
Conselho Directivo					
Avaliação do Reitor	se aplicável	80			
Avaliação pelo Presidente do C. Representantes	se aplicável	80			
Conselho Científico (avaliação dos membros eleitos)					
Avaliação pelo Director*	se aplicável	40			
Conselho Pedagógico					
Avaliação pelo Director*	se aplicável	40			
Coordenação de cursos (de 1 a 7)		4	1	16.7%	
Avaliação pelo Director*	se aplicável	1			
Participação em outras funções na FCNAUP (de 1 a 7)		4	1	16.7%	
Avaliação pelo Avaliador* (1 a 7)	se aplicável	1			

Anexo III - Cálculo da pontuação e valoração de critérios

Avaliação quantitativa

A pontuação bruta de cada critério B_j obtém-se somando os produtos entre cada peso $p_{i,j}$ (pP_j no Anexo I) do parâmetro i e o número de ocorrências $n_{i,j}$ do parâmetro i , $B_j = \sum_i p_{i,j} \cdot n_{i,j}$.

A cada critério j aplica-se uma transformação, de forma a obter a pontuação corrigida $C_{j,k}$ desse critério B_j usando a fórmula $C_{j,k} = 100 \frac{B_j}{M_j}$, onde B_j é a pontuação bruta do critério j e M_j (M_j no Anexo I) é a meta a atingir para obter 100 pontos nesse critério. Desta forma, a pontuação corrigida $C_{j,k}$ tem um valor superior a 100 pontos se a meta M_j for superada e tem um valor inferior a 100 pontos se a meta M_j não for atingida.

A pontuação V_k da vertente k obtém-se somando os produtos entre cada peso $c_{j,k}$ (pC_j no Anexo I) do critério j e a pontuação corrigida $C_{j,k}$ do critério j , $V_k = \sum_j c_{j,k} \cdot C_{j,k}$.

A pontuação global sumária GS obtém-se somando os produtos entre cada peso v_k (pV_j no Anexo I) da vertente k e a pontuação V_k da vertente k , $GS = \sum_k v_k \cdot V_k$.

Avaliação qualitativa

A pontuação qualitativa de cada critério PQ_j obtém-se somando os produtos entre cada peso $q_{i,j}$ (qQ_i no Anexo II) do parâmetro i e o valor $vq_{i,j}$ do parâmetro i ,

$$PQ_j = \sum_i q_{i,j} \cdot vq_{i,j}.$$

A cada critério qualitativo j aplica-se uma transformação, de forma a obter a pontuação qualitativa $NQ_{j,k}$ desse critério PQ_j usando a fórmula $NQ_{j,k} = \frac{PQ_j - O_{j,k}}{\Delta_{j,k}}$, onde PQ_j é a pontuação qualitativa de cada critério j , e $O_{j,k}$ (O_j no Anexo II) é o objectivo a atingir para uma avaliação neutra nesse critério e $\Delta_{j,k}$ (δ_j no Anexo II) é a unidade padrão desse critério.

A pontuação qualitativa corrigida $CQ_{j,k}$ de cada critério j obtém-se usando a fórmula $CQ_{j,k} = 0.85 + \frac{0.3}{1 + e^{-NQ_{j,k}}}$, onde $NQ_{j,k}$ pontuação qualitativa de cada critério j .

A pontuação qualitativa Q_k da vertente k obtém-se somando os produtos entre cada peso $qc_{j,k}$ (qC_j no Anexo II) do critério j e a pontuação qualitativa corrigida $CQ_{j,k}$ do critério j , $Q_k = \sum_j qc_{j,k} \cdot CQ_{j,k}$.

Pontuação global

A pontuação global G obtém-se somando o transporte T com os produtos entre cada peso v_k (pV_j no Anexo I) da vertente k , a pontuação quantitativa V_k da vertente k e a pontuação qualitativa Q_k da vertente k , $G = T + \sum_k v_k \cdot V_k \cdot Q_k$.

O transporte T só existe se foram aplicadas quotas às menções qualitativas na avaliação anterior, mesmo que ao avaliado não tenha sido imposta uma menção qualitativa inferior à permitida pela pontuação global anterior. O valor de $T \geq 0$ é obtido pela diferença entre a pontuação global G_a obtida na avaliação anterior pelo docente com menção qualitativa de Suficiente, Relevante ou Excelente e o limite inferior do intervalo em que foi classificado, $T = GS_a - L_a$, com $L_a=40$ caso a menção qualitativa anterior tenha sido Suficiente; $L_a=80$ caso a menção qualitativa

anterior tenha sido Relevante e $L_p=120$ caso a menção qualitativa anterior tenha sido Excelente. Nos restantes casos, $T=0$.

Anexo IV - Cálculo do número de menções qualitativas a atribuir quando existam quotas

No caso de existirem quotas a aplicar a cada menção qualitativa (Relevante e/ou Excelente) ou aos prémios de desempenho associados a cada menção qualitativa, o número destes a atribuir será definido pelas fórmulas abaixo, sendo a distribuição destas menções ou prémios proporcional ao número de docentes da FCNAUP em cada uma das categorias.

Seja d_j o número de docentes da FCNAUP da categoria j , onde j pode representar "monitor", "assistente", "professor auxiliar", "professor associado" ou "professor catedrático". Seja $D = \sum_j d_j$ o total de docentes da FCNAUP.

A variável $x \in \{R, E\}$ toma o valor R para representar a menção de "Relevante" ou a atribuição de prémio de desempenho a um docente que esteja nas condições para obter a menção de "Relevante", e toma o valor E para representar a menção de "Excelente" ou a atribuição de prémio de desempenho a um docente que esteja nas condições para obter a menção de "Excelente".

Seja $p(x)$ a percentagem de menções ou prémios a atribuir a um docente na situação x .

O número total de prémios $N(x)$ a atribuir a docentes na situação x é calculado por $N(x) = D \cdot p(x)$, com o arredondamento a ser efectuado ao inteiro superior.

O número de docentes $n_j(x)$ da categoria j que irão obter a menção ou prémio x é calculado por $n_j(x) = d_j \cdot p(x)$, com os arredondamentos ao inteiro superior a serem efectuados por ordem decrescente de dízima.