

de prémios de mérito. Nos últimos anos assumiu, com grande zelo, a coordenação dos pelouros do planeamento, das relações internacionais e da qualidade do ensino. Conseguiu desenvolver todas estas atividades mantendo o seu envolvimento científico como figura de reconhecido prestígio nacional e internacional.

Por todas estas razões a Prof.ª Doutora Maria Arménia Abreu Fonseca de Carvalho Teixeira Carrondo é merecedora do reconhecimento e gratidão da Universidade Nova de Lisboa e também da minha gratidão pessoal que me cumpre assinalar no presente louvor.

17 de setembro de 2013. — O Reitor, *Prof. Doutor António Bensabat Rendas*.

207261823

#### Louvor n.º 950/2013

O Prof. Doutor Miguel de Oliveira Correia exerceu funções de vice-reitor durante três anos com elevada competência, dedicação e grande sentido do dever institucional. Coordenou a área da avaliação da empregabilidade e da inserção profissional dos graduados da Nova com grande empenho e, para além disso, presidiu ao Conselho de Disciplina da Universidade revelando sempre muito bom senso e lealdade nas relações pessoais e contribuindo assim para o reforço da coesão institucional.

Por todas estas razões o Prof. Doutor Miguel Correia é merecedor do reconhecimento e gratidão da Universidade Nova de Lisboa e também da minha gratidão pessoal que me cumpre assinalar no presente louvor.

17 de setembro de 2013. — O Reitor, *Prof. Doutor António Bensabat Rendas*.

207261864

#### Louvor n.º 951/2013

O Prof. Doutor Paulo José Jubilado Soares de Pinho exerceu funções de pró-reitor durante cinco anos com singular competência, dedicação e grande espírito de abertura a novas metodologias de formação dos estudantes na área do empreendedorismo. A sua perspetiva de multidisciplinaridade possibilitou a organização de iniciativas com notável impacto e visibilidade a nível nacional e internacional.

Por todas estas razões cumpre-me louvar o Professor Paulo Pinho e exprimir assim o reconhecimento da Universidade Nova de Lisboa por todo o trabalho desenvolvido.

17 de setembro de 2013. — O Reitor, *Prof. Doutor António Bensabat Rendas*.

207261872

## UNIVERSIDADE DO PORTO

### Faculdade de Ciências da Nutrição e Alimentação

#### Regulamento n.º 367/2013

##### 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 n.º 205/2009 (ECDU), de 31 de Agosto, e pelo Decreto-Lei n.º 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:

## 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.

#### 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 subconjunto 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 14.º - 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.

## 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 4.º 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 a que corresponderão 100 pontos.

5 — Os valores de referência de cada critério estão indicados no Anexo I. No caso dos docentes a tempo parcial será feita a proporcionalidade nos critérios relativos ao serviço lectivo que estejam definidos 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 em cada vertente, ao qual será somado, caso exista, o valor do transporte calculado a partir da classificação do 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:

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 uma ponderação de 0 % na vertente de ensino e de 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 de faltas justificadas superior a 20 dias úteis (seguidos ou interpolados), 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. As menções qualitativas são expressas nos seguintes termos:

- a) Excelente, quando a pontuação for pelo menos de E pontos;
- b) Relevante, quando a pontuação estiver no intervalo [R; E] pontos;
- c) Suficiente, quando a pontuação estiver no intervalo [S; R] pontos;
- d) Inadequado, quando a pontuação for inferior a S pontos.

6 — Os valores de E, R e S são definidos em função das três seguintes categorias:

- a) Monitor, com os valores E=110; R=80 e S=50;
- b) Assistente, com os valores E=140; R=100 e S=60;
- c) Professor, com os valores E=175; R=125 e S=75;

7 — Os pontos a atribuir para efeitos de progressão na carreira, de -1 a 3, são calculados a partir da *pontuação P*, conforme descrito no anexo IV.

8 — As comparações entre classificações só serão feitas entre docentes da mesma categoria.

#### 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 gestonária 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 15.º

##### 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.

#### Artigo 16.º

##### 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 17.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 18.º

##### Início do processo

Cabe ao Director da FCNAUP desencadear o processo de avaliação, nos termos deste regulamento.

#### Artigo 19.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.

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.

6 — O avaliador poderá requerer ao avaliado dados que possibilitem validar a informação fornecida no processo de auto-avaliação.

#### Artigo 20.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.

#### Artigo 21.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 22.º

##### 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, as avaliações de cada um dos docentes serão divulgadas em sede própria. Nomeadamente as avaliações de Relevante e Excelente, e sua fundamentação.

#### Artigo 23.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 24.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 25.º

##### Recurso

1 — Do acto de homologação e da decisão sobre a reclamação cabe recurso para tribunal arbitral nos termos do artigo 84.º-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 26.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 2 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.

## Artigo 27.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 10.º e 11.º 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 10.º e 11.º 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.

## Artigo 28.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 29.º

**Infraestrutura 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 30.º

**Entrada em vigor**

1 — O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

5 de Julho de 2011. — A Directora, *Prof.ª Doutora Maria Daniel Vaz de Almeida*.

## 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.

Avaliação quantitativa	pP_i	M_j	pC_j	pV_k
Vertente de investigação				40 %
Publicações científicas ou científico-pedagógicas		40	30,0 %	
Por extenso em revistas:				
Indexadas na ISI/Pubmed	20			
Indexadas no Scopus/Scielo	15			
Outros casos	4			
Em resumo ou cartas ao editor em revistas:				
Indexadas na ISI/Pubmed	5			
Indexadas no Scopus/Scielo	3,75			
Outros casos	1			
Editor de revistas:				
Indexadas na ISI/Pubmed	10			
Indexadas no Scopus/Scielo	7,5			
Outros casos	2			
Revisor de artigos em revistas:				
Indexadas na ISI/Pubmed	4			
Indexadas no Scopus/Scielo	3			
Outros casos	0,8			
Editor de livros	20			
Autor de livros	40			
Autor de capítulos de livros	20			

Avaliação quantitativa	pP_i	M_j	pC_j	pV_k
Congressos, cursos e reuniões científicas . . . . .		50	10,0 %	
Membro do comité científico . . . . .	4			
Apresentação de trabalhos de investigação própria . . . . .	10			
Apresentação de temas de revisão . . . . .	6			
Presença . . . . .	1			
Projectos científicos em que a FCNAUP participe . . . . .		10	30,0 %	
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 coordenador/investigador principal . . . . .	5			
Como membro . . . . .	4			
Orientação ou coorientação de estudantes/bolseiros . . . . .		16	15,0 %	
Pós-doutoramento . . . . .	8			
Doutoramento . . . . .	10			
Mestrado . . . . .	8			
Licenciatura (estagiário) . . . . .	5			
Não conferentes de grau . . . . .	1			
Graus obtidos pelo avaliado no período de avaliação . . . . .		1	10,0 %	
Agregação . . . . .	4			
Doutoramento . . . . .	3			
Mestrado . . . . .	2			
Licenciatura . . . . .	1			
Prémios . . . . .		2	5,0 %	
Trabalhos de mérito científico, pedagógico e de extensão universitária . . . . .	5			
Comunicações orais ou posters . . . . .	1			
Vertente de ensino . . . . .				40 %
Unidades curriculares . . . . .	* % contrato valor base	50 50	20,0 %	
Na FCNAUP:				
Número de regências . . . . .	20			
Número de unidades curriculares (sem regência) . . . . .	15			
Número de cursos de formação contínua (diferentes) . . . . .	2			
Na Universidade do Porto ou em outras Instituições de Ensino Superior, por distribuição de serviço da FCNAUP:				
Número de regências . . . . .	16			
Número de unidades curriculares (sem regência) . . . . .	12			
Na Universidade do Porto ou em outras Instituições de Ensino Superior, com protocolo com a FCNAUP, sem atribuição de distribuição de serviço da FCNAUP:				
Número de regências . . . . .	16			
Número de unidades curriculares (sem regência) . . . . .	12			
N.º total de horas leccionadas no ano lectivo . . . . .	* % contrato valor base	210 210	80,0 %	
(210h = 7.5h/semana * 14 semanas/semestre * 2 semestres/ano lectivo) . . . . .				
Na FCNAUP, por distribuição de serviço da FCNAUP:				
Cursos de 1.º, 2.º e 3.º Ciclo . . . . .	1			
Em formação contínua . . . . .	0,75			
Na Universidade do Porto ou em outras Instituições de Ensino Superior, por distribuição de serviço da FCNAUP:				
Cursos de 1.º, 2.º e 3.º Ciclo . . . . .	0,8			
Em formação contínua . . . . .	0,6			
Na Universidade do Porto ou em outras Instituições de Ensino Superior, com protocolo com a FCNAUP, sem atribuição de distribuição de serviço da FCNAUP:				
Cursos de 1.º, 2.º e 3.º Ciclo . . . . .	0,4			
Em formação contínua . . . . .	0,3			

Avaliação quantitativa	pP_i	M_j	pC_j	pV_k
Vertente de Transferência de Conhecimento				5 %
Extensão universitária		20	40,0 %	
Projectos de colaboração com outras instituições:				
Coordenação	20			
Participação	16			
Actividades de extensão universitária (não incluídas no parâmetro anterior):				
Coordenação	10			
Participação	8			
Divulgação à comunidade		15	40,0 %	
Livros	8			
Palestras/comunicações na comunidade	2			
Artigos/entrevistas (em publicações não científicas)	1			
Entrevistas TV/Rádio	1			
Outros formatos de divulgação	1			
Cursos livres:				
N.º de cursos diferentes	8			
N.º de horas	0,3			
Valorização económica e social do conhecimento		4	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			
Vertente de gestão				15 %
Participação em órgão de gestão da FCNAUP e da UPorto		6	50,0 %	
Conselho Executivo da FCNAUP:				
Director	100			
Vice-Director	50			
Vogal	10			
Conselho Científico da FCNAUP:				
Presidência	50			
Vice-Presidência	25			
Secretário (% das reuniões)	12,5			
Vogal	5			
Conselho Pedagógico da FCNAUP:				
Presidência	50			
Vice-Presidência	25			
Vogal	12,5			
Conselho de Representantes da FCNAUP:				
Presidência	10			
Vice-Presidência	5			
Vogal	1			
Participação em órgãos de gestão da UPorto (inclui outras Unidades Orgânicas):				
Presidência	5			
Vice-Presidência	2,5			
Vogal	0,5			
Participação em outras funções na FCNAUP e na UPorto		2	20,0 %	
Coordenação de cursos da FCNAUP:				
Coordenador (ou director) de curso de 1.º, 2.º ou 3.º ciclo	20			
Membro da comissão de coordenação/científica de curso de 1.º, 2.º ou 3.º ciclo	16			
Coordenação de curso de educação contínua	8			
Outras funções não contabilizadas anteriormente:				
Presidência/Coordenação	10			
Vice-Presidência/Vice-Coordenação	8			

Avaliação quantitativa	pP_i	M_j	pC_j	pV_k
Vogal/elemento do grupo de trabalho .....	7			
Avaliador de docentes ou não docentes .....	7			
Participação em júris de Concursos e emissão de pareceres (como relatores) .....		3	7,5 %	
Pessoal docente:				
Professor catedrático .....	8			
Professor associado .....	7			
Professor auxiliar .....	6			
Assistente .....	4			
Pessoal não docente:				
Técnico Superior .....	5			
Outras categorias .....	3			
Participação em júris de Provas Académicas .....		7,5	7,5 %	
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			
Participação em outras funções fora da UPorto .....		7,5	15,0 %	
Participação em órgãos de gestão de outras instituições:				
Presidência .....	10			
Vice-Presidência .....	5			
Vogal .....	1			
Tarefas organizativas em congressos, cursos e reuniões científicas:				
Organizador do evento .....	20			
Organizador de sessão .....	4			
Moderador de sessão .....	4			
Painéis de avaliação e prémios:				
Projectos de mérito científico, pedagógico e de extensão universitária .....	25			
Trabalhos de mérito científico, pedagógico e de extensão universitária .....	20			
Comunicações orais ou posters .....	5			

## 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.

Avaliação qualitativa	qQ_i	O_j	delta_j	qC_j
Vertente de investigação:				
Congressos, cursos e reuniões científicas .....		0	1	14,3 %
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	42,9 %
Entidades:				
N.º de entidades: UP .....	10			



Avaliação qualitativa	qQ_i	O_j	delta_j	qC_j
N.º de entidades: Nacional . . . . .	12			
N.º de entidades: Internacional . . . . .	14			
Orientação ou coorientação de estudantes ou bolseiros . . . . .		0	1	21,4 %
Orientador (+1) . . . . .	1			
Graus obtidos pelo avaliado . . . . .		13	2	14,3 %
Classificação final (0 a 20) se aplicável . . . . .	1			
Prémios atribuídos . . . . .		0	3	7,1 %
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			
Vertente de ensino:				
Resultados dos inquéritos pedagógicos (de 1 a 7) . . . . .		4	1	46,7 %
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.				
Avaliação global do docente (média ponderada pelas horas leccionadas) se aplicável . . . . .	1			
Inovação pedagógica e curricular . . . . .		0	1	33,3 %
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	20,0 %
Mobilidade docente (sim = 1, não = 0) . . . . .	5			
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			
Vertente de gestão:				
Participação em órgão de gestão da FCNAUP e da Uporto (de 1 a 7) . . . . .		4	1	66,7 %
Conselho Executivo:				
Avaliação do Reitor se aplicável . . . . .	50			
Avaliação pelo Presidente do C. Representantes se aplicável . . . . .	50			
Conselho Científico:				
Avaliação pelo Director* se aplicável . . . . .	50			
Conselho Pedagógico:				
Avaliação pelo Director* se aplicável . . . . .	50			
Participação em outras funções na FCNAUP e na UPorto (de 1 a 7) . . . . .		4	1	26,7 %
Avaliação pelo Avaliador ou Director* se aplicável . . . . .	1			
Participação em outras funções fora da UPorto . . . . .		0	1	6,7 %
Tarefas organizativas em congressos, cursos e reuniões científicas:				
Conferência Internacional (+1) ou nacional (-1) . . . . .	1			

\* excepto se o avaliado for o Director

## ANEXO III

**Cálculo da pontuação e valoração de critérios**

## 1 — 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

$$C_{j,k} = 100 \frac{B_j}{M_j}, \text{ onde } B_j \text{ é a pontuação bruta do critério } j \text{ e } M_j$$

( $M_j$  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  $k$ ,  $GS = \sum_k v_k \cdot V_k$ .

## 2 — 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  $\Delta_{j,k}$  (delta\_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  $CQ_{j,k} = 0.875 + \frac{0.25}{1 + e^{-NQ_{j,k}}}$ , 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  $j$ ,  $Q_k = \sum_j qc_{j,k} \cdot CQ_{j,k}$ .

## 3 — 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  $L_a=S$  caso a menção qualitativa anterior tenha sido Suficiente;  $L_a=R$  caso a menção qualitativa anterior tenha sido Relevante e  $L_a=E$  caso a menção qualitativa anterior tenha sido Excelente. Nos restantes casos,  $T=0$ . Os valores de S, R e E estão definidos no ponto 6 do Artigo 9.º - Resultados.

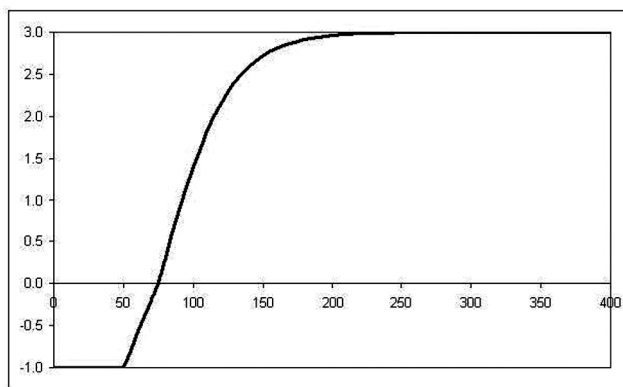
## ANEXO IV

**Cálculo do número de pontos a atribuir para progressão na carreira**

Os pontos a atribuir para efeitos de progressão na carreira, entre -1 e 3 são calculados a partir da pontuação  $P$ , conforme as fórmulas seguintes, arredondadas à décima mais próxima:

- a) Se  $P < (3S-R)/2$ , atribui-se -1 pontos (ou seja, 1 ponto negativo);
- b) Se  $P \in [(3S-R)/2; S]$ , atribui-se  $2 \frac{P-S}{R-S}$  pontos (valores entre -1 e 0);
- c) Se  $P > S$ , atribui-se  $6 \left( 1 + e^{-2 \frac{P-S}{R-S}} \right)^{-1} - 3$  pontos (valores entre 0 e 3).

Gráfico que ilustra a relação entre a pontuação obtida (eixo dos xx) e os pontos a atribuir para progressão na carreira (eixo dos yy).



207265347

**Faculdade de Medicina****Despacho (extrato) n.º 12380/2013**

Por meu despacho de 12 de setembro de 2013:

Doutor Fernando Carlos de Landér Schmitt, professor associado — autorizada a licença sem remuneração de longa duração com efeitos a partir de 30 de setembro de 2013. (Não carece de visto do Tribunal de Contas.)

18 de setembro de 2013. — O Diretor da Faculdade, *J. Agostinho Marques*.

207262739

**SERVIÇOS DE AÇÃO SOCIAL DA UNIVERSIDADE DO ALGARVE****Aviso n.º 12063/2013**

Ao abrigo da alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, torna-se público que cessou funções, por aposentação, a trabalhadora destes serviços, com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado:

Maria João Carvalho Dionísio — Assistente Operacional — 31 de julho de 2013.

18 de setembro de 2013. — O Administrador para a Ação Social, *Amadeu de Matos Cardoso*.

207261175

**INSTITUTO POLITÉCNICO DO CÁVADO E DO AVE****Despacho n.º 12381/2013**

Decorrido o prazo dado para discussão pública, nos termos do disposto no n.º 2 e 3 do artigo 172.º do Regime Jurídico das Instituições de Ensino