

Artigo 3.º

Contrato de trabalho

A regularização formal das situações é concretizada através do reconhecimento da existência de contrato de trabalho por tempo indeterminado, em regime de direito privado.

Artigo 4.º

Carreira e categoria de integração

As pessoas contratadas são integradas na carreira correspondente às funções exercidas que deram origem à regularização extraordinária e, no caso de carreiras pluricategoriais, na respetiva categoria de base.

Artigo 5.º

Posição remuneratória

1 — Os trabalhadores são posicionados na posição remuneratória a que corresponda nível remuneratório cujo montante seja idêntico ao montante pecuniário correspondente à remuneração base anteriormente estabelecido, de acordo com as tabelas constantes dos anexos aos Regulamentos relativos às carreiras, ao recrutamento e aos contratos de trabalho de investigadores e de pessoal não docente e não investigador em regime de contrato de trabalho da Universidade Nova de Lisboa.

2 — Nos casos em que a regularização diga respeito a situações tituladas por contratos de trabalho a termo resolutivo, em que se verifique a falta de identidade prevista no número anterior, o trabalhador é integrado em posição remuneratória automaticamente criada para o efeito, cujo montante remuneratório corresponderá ao valor da remuneração mensal que o mesmo já auferia.

3 — Nos casos em que a regularização diga respeito a situações tituladas por contratos de prestação de serviços ou bolsas, em que se verifique a falta de identidade prevista no n.º 1, o trabalhador é integrado em posição remuneratória automaticamente criada para o efeito, cujo montante remuneratório corresponderá ao valor mensal que o mesmo auferia multiplicado por 12, correspondente aos meses de serviço efetivo, e dividido por 14, correspondente às prestações mensais devidas.

4 — Nos casos previstos nos n.ºs 2 e 3, quando se verifique que entre o montante apurado para efeitos de retribuição e uma posição remuneratória, prevista em tabelas constantes dos anexos aos Regulamentos internos da Universidade, resulte uma diferença remuneratória inferior a €28, aquele posicionamento tem lugar para a posição remuneratória, constante daquelas tabelas, que se siga, quando a haja.

5 — A posição remuneratória a atribuir não pode ser inferior:

a) Em carreiras pluricategoriais, à 1.ª posição remuneratória da categoria de base da carreira;

b) Em carreiras unicategoriais, à 1.ª posição remuneratória da categoria única da carreira, ou a 2.ª posição remuneratória da categoria única da carreira geral de técnico superior.

6 — É assegurada a retribuição mínima mensal garantida.

Artigo 6.º

Dúvidas e casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação do presente regulamento são resolvidas por despacho do Reitor.

Artigo 7.º

Entrada em vigor e produção de efeitos

O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Diário da República* e produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019.

311939452

Faculdade de Direito**Despacho n.º 562/2019**

Nos termos da alínea b) do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e na sequência da homologação da lista unitária de ordenação final do procedimento concursal para preenchimento de um (1) posto de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior, no Gabinete de Apoio à Gestão, publicado no âmbito da Bolsa de Emprego com o código OE 201810/1015, com vista à Regularização Extraordinária de Vínculos Precários, procede-se à contratação da trabalhadora Chandra Maria Pimenta Martins, com efeitos a 1 de janeiro de 2019, na carreira e categoria de Técnico Superior, em regime de contrato de trabalho

em funções públicas por tempo indeterminado, com o posicionamento remuneratório correspondente à 2.ª posição remuneratória e ao nível remuneratório 15.º

21 de dezembro de 2018. — A Diretora Executiva, *Prof.ª Doutora Cláudia Madaleno*.

311939558

UNIVERSIDADE DO PORTO**Regulamento n.º 41/2019****Regulamento de Avaliação de Desempenho dos Docentes da Faculdade de Ciências da Nutrição e Alimentação da Universidade do Porto**

A avaliação de desempenho dos docentes, de caráter 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, respetivamente pelas Leis n.º 8/2010 e 7/2010, ambas de 13 de maio. Estes diplomas estabelecem os princípios da avaliação, que devem ser objeto 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 atividades, mediante a introdução de mecanismos de avaliação, quer internos quer externos. A avaliação dos docentes deve ser um instrumento de reflexão da atividade 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 (RAD) 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 atividade dos docentes. É um modelo integral que considera as diferentes componentes de serviço dos docentes, retirando informação de distintas fontes: docentes (relatório de atividades); 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 atividades. É a valorização 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 de Desempenho dos Docentes é constituído pelas cláusulas seguintes:

CAPÍTULO I**Disposições gerais**

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação e objetivo

1 — O presente Regulamento é aplicável a todos os docentes da Faculdade de Ciências da Alimentação e Nutrição da Universidade do Porto, independentemente da natureza jurídica pública ou privada do respetivo vínculo contratual laboral, nomeadamente, aos seus Professores Catedráticos, Professores Associados, Professores Auxiliares, Professores Convidados, Assistentes Convidados e Monitores.

2 — A avaliação de desempenho tem como objetivo 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;
- f) Adequação, permitindo que a avaliação do desempenho dos docentes considere as funções que lhes competem, de acordo com as categorias funcionais, nos termos dos artigos 4.º e 5.º do ECDU;
- g) Eficácia, coadunando a agilidade de processos e procedimentos associados à avaliação de desempenho com a necessidade de obtenção de resultados que evidenciem o mérito demonstrado.

Artigo 3.º

Regime aplicável

O presente Regime de Avaliação foi aprovado pelo Conselho Científico da FCNAUP e homologado pelo Reitor da UPorto.

CAPÍTULO II

Da estrutura

Artigo 4.º

Periodicidade

1 — A avaliação dos docentes é feita através de uma avaliação curricular relativa ao desempenho no ano civil transato, decorrendo o respetivo processo nos meses de janeiro a maio do ano seguinte ao período em avaliação.

2 — Para as atividades indexadas ao ano letivo será considerado o desempenho no ano letivo que termina no ano civil sob avaliação.

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

Artigo 5.º

Regime excecional de avaliação

1 — Nos casos em que não seja possível proceder à avaliação curricular nos termos previstos no artigo 4.º, mas nos quais se verifique que o avaliado desempenhou funções docentes por um período igual ou superior a 6 meses, a avaliação de desempenho do docente será realizada por ponderação curricular sumária, a realizar por avaliador ou avaliadores para o efeito designado(s) pelo Conselho Científico e nomeado(s) pelo Diretor da Unidade Orgânica, nos termos do disposto no artigo 6.º

2 — Sem prejuízo do disposto na lei, em situação de ausência de atividade por um período igual ou superior a 6 meses, no ano em avaliação, motivada por exercício de funções diferentes das de docente do ensino superior, não haverá qualquer tipo de avaliação.

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 avaliação em situações de ausência de desempenho de funções docentes motivada por doença prolongada ou parentalidade de duração igual ou superior a 6 meses, seguidos ou interpolados, será suprida com a atribuição da última classificação obtida ou, caso assim opte o avaliado, pela atribuição de avaliação de Suficiente, para todos os anos com avaliação em falta.

5 — A avaliação dos docentes a desempenhar funções de gestão universitária na Reitoria, de duração igual ou superior seis meses, será efetuada pelo Reitor, com base num plano de atividades proposto pelo

docente e aprovado pelo Reitor até 31 de dezembro do ano que antecede aquele que será objeto de avaliação.

6 — A avaliação dos docentes a desempenhar funções de Diretor da FCNAUP em regime de tempo integral, de duração igual ou superior seis meses, é efetuada pelo Conselho de Representantes da FCNAUP, com base no grau de cumprimento dos objetivos fixados no plano de atividades e que são contratualizados em cada ano com o Conselho de Representantes.

7 — A realização de avaliação de desempenho e respetivas formas de concretização, relativamente a situações não previstas nos números anteriores, serão objeto de deliberação do Conselho Coordenador de Avaliação, ouvido o Conselho Científico da FCNAUP.

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 de Desempenho dos Docentes da FCNAUP, sendo considerados os critérios estabelecidos para cada vertente (ver anexo I), sem componente qualitativa da avaliação, seguindo as regras relativas à diferenciação de desempenho previstas no presente Regulamento.

2 — O avaliador ou avaliadores são nomeados pelo Diretor da FCNAUP, de acordo com as regras definidas no artigo 14.º deste 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 e 5.º do ECDU e no Regulamento de Avaliação de Desempenho dos Docentes da UPorto, e incide sobre as seguintes vertentes:

- a) Investigação — Atividades 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 atividade 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, 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, não sendo aplicados tetos dos critérios.

6 — As funções de mapeamento de pontuações em valorações são lineares (ver anexo II).

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

8 — Cada vertente pode ainda ser alvo de uma avaliação qualitativa, baseada nos parâmetros qualitativos e nos parâmetros quantitativos considerados de difícil quantificação ou objetivação.

9 — 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.

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

11 — No caso dos docentes a tempo parcial cada uma das metas será multiplicada pela média semanal anualizada do serviço letivo contratualizado e dividida por 9.

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.

3 — Na determinação da avaliação quantitativa global, obtida por agregação das avaliações obtidas em cada vertente, serão usadas para cada docente ponderações para as vertentes que, somando 100 % e dentro dos limites definidos no ponto 4 deste artigo, maximizam a avaliação quantitativa global do docente.

4 — Sem prejuízo das exceções consignadas no número seguinte, os limites referidos no número anterior terão que estar contidos nos seguintes intervalos:

- a) 20 % a 65 % para a vertente de ensino;
- b) 20 % a 60 % para a vertente de investigação;
- c) 5 % a 30 % para a vertente de transferência de conhecimento;
- d) 5 % a 30 % para a vertente de gestão académica.

5 — São exceções ao número anterior:

a) Os docentes a tempo parcial, que terão uma ponderação máxima de 100 % na vertente de ensino e mínima de 0 % nas restantes vertentes e o ajustamento proporcional, conforme definido no ponto 10 do artigo 8.º;

b) Os docentes em licença sabática com a duração do ano letivo em avaliação, que terão uma ponderação de 0 % na vertente de ensino e de 20 % a 100 % na vertente de investigação, 0 % a 40 % na vertente de transferência de conhecimento, e 0 % a 30 % na vertente de gestão académica.

c) Os docentes em licença sabática com a duração de um semestre letivo no período em avaliação, que terão uma ponderação de 0 % a 32,5 % na vertente de ensino e de 20 % a 80 % na vertente de investigação, 2,5 % a 35 % na vertente de transferência de conhecimento, e 2,5 % a 30 % na vertente de gestão académica.

d) Os docentes com distribuição de serviço aprovada ao abrigo da alínea a) do n.º 2 do artigo 6.º do ECDU, que terão as ponderações fixadas nas respetivas distribuições.

6 — 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 As menções qualitativas são expressas nos seguintes termos:

- a) Excelente, quando a pontuação for pelo menos de 175 pontos;
- b) Relevante, quando a pontuação estiver no intervalo [125; 175] pontos;
- c) Suficiente, quando a pontuação estiver no intervalo [75; 125] pontos;
- d) Inadequado, quando a pontuação for inferior a 75 pontos.

7 — A avaliação final determina os pontos a atribuir para efeitos de progressão na carreira, nos seguintes termos:

- a) Excelente, correspondendo a uma classificação final de 3 pontos;
- b) Relevante, correspondendo a uma classificação final de 2 pontos;
- c) Suficiente, correspondendo a uma classificação final de 1 ponto;
- d) Inadequado, correspondendo a uma classificação final de -1 ponto (1 ponto negativo).

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 — A alteração do posicionamento remuneratório tem lugar nos termos estabelecidos no artigo 74.º -C do ECDU, no artigo 11.º do RAD da UPorto e no presente artigo.

2 — Tendo em consideração as verbas orçamentais referidas no n.º 3 do artigo 11.º do RAD UPorto, o Reitor fixa por despacho, para cada Unidade Orgânica, o montante anual máximo alocado aos encargos decorrentes das alterações do posicionamento remuneratório dos docentes da Unidade Orgânica.

3 — É obrigatória a alteração do posicionamento remuneratório sempre que um docente, no processo de avaliação do desempenho, tenha obtido, durante um período de seis anos consecutivos, a menção máxima.

4 — Se, depois de aplicado o estipulado no número anterior, existir ainda disponibilidade financeira relativamente ao definido anualmente no Despacho a que se refere o n.º 4, a verba remanescente pode ser afetada à alteração do posicionamento remuneratório dos docentes não contemplados nos termos do n.º 3, desde que não se encontrem na posição remuneratória mais elevada da sua categoria e que tenham um total acumulado de um mínimo de 10 pontos na posição remuneratória em que se encontram, podendo beneficiar de uma alteração para a posição imediatamente superior àquela em que se encontram.

5 — Para efeitos do disposto no número anterior, os docentes são ordenados, por ordem decrescente, fazendo relevar consecutivamente:

- a) A pontuação;
- b) A antiguidade na respetiva posição remuneratória;
- c) O tempo de serviço na categoria;
- d) O tempo no exercício em funções docentes, integrado na carreira, na UPorto.

6 — Para efeito das alterações do posicionamento remuneratório previstas nos números anteriores são tidas em consideração, consoante o caso, as menções máximas obtidas ou o total de pontos acumulados desde a última alteração de posicionamento remuneratório.

7 — A alteração de posição remuneratória obrigatória prevista no n.º 3 implica o recomeço da contagem de menções máximas e a perda dos pontos acumulados pelo docente na posição remuneratória detida até ao momento em que tal alteração produz efeitos.

8 — A alteração de posição remuneratória prevista no n.º 4 implica a redução de 10 pontos no número de pontos acumulados pelo docente até à data da avaliação, transitando o diferencial remanescente para a avaliação seguinte.

9 — A alteração de posição remuneratória decorrente da obtenção do título de agregado ou da mudança de categoria em virtude de concurso, implica a perda do número de pontos acumulados pelo docente na posição remuneratória detida até ao momento em que tal alteração produz efeitos.

10 — As alterações do posicionamento remuneratório reguladas pelo presente artigo reportam-se a 1 de janeiro do ano seguinte àquele, cuja avaliação de desempenho determinou essa alteração remuneratória.

11 — Por opção gestionária do Diretor 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 caráter 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, num máximo de 20 % dos docentes da FCNAUP, nos termos definidos neste Regulamento no ponto 12 deste artigo.

12 — Será criada uma lista seriada pela pontuação global do conjunto dos docentes que tenham obtido a classificação de Excelente. Os prémios de desempenho serão atribuídos, caso constem da lista referida, ao primeiro Professor Catedrático, ao primeiro Professor Associado e ao primeiro Professor Auxiliar da lista seriada, seguindo a ordem da mesma e enquanto houver cabimento orçamental. Caso haja a possibilidade de atribuir mais prémios de desempenho, estes serão atribuídos aos restantes elementos da lista seriada, à qual se adicionam os docentes que tenham obtido classificação de Relevante até atingir o máximo de 20 % dos docentes da FCNAUP.

13 — O critério de atribuição dos prémios de desempenho apresentado no ponto 12 será objeto de revisão após o 2.º ano em que forem atribuídos estes prémios.

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 Diretor;
- 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 Diretor nomear novos avaliadores para os substituir, após proposta do Conselho Científico.

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 caráter 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 Conselho Científico de cada Unidade Orgânica, ouvido o Conselho Pedagógico, propor os avaliadores, que serão nomeados pelo Diretor.

3 — Cada avaliado terá um avaliador.

4 — Compete ao avaliador não só efetuar a avaliação qualitativa de cada vertente, quando exista, mas também a validação da informação relativa a cada critério.

5 — O avaliado, no prazo de cinco dias úteis após tomar conhecimento do avaliador, pode desencadear um processo de recusa do avaliador, junto do Diretor da FCNAUP, desde que baseado nos impedimentos previstos no Código de Procedimento Administrativo e que, sendo aceite, conduzirá à nomeação de outro avaliador.

Artigo 15.º

Comissão Paritária da FCNAUP

1 — Junto do Diretor 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 e para as reclamações dos despachos de homologação.

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 diretamente 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

Diretor

Compete ao Diretor 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 respetivos 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 objetivos e metas da FCNAUP, o qual deverá ser analisado pelos Conselho Científico e Conselho Pedagógico nas respetivas áreas de competência e tido em conta na fixação de objetivos 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) Autoavaliação;
- b) Avaliação;
- c) Harmonização;
- d) Homologação.

Artigo 18.º

Início do processo

Cabe ao Diretor da FCNAUP desencadear o processo de avaliação, nos termos deste Regulamento.

Artigo 19.º

Autoavaliação

1 — A autoavaliação consiste em disponibilizar ao avaliador, no módulo apropriado do SIGARRA, toda a informação que o avaliado considere relevante para o processo de avaliação.

2 — A autoavaliação é um direito do avaliado, mas o não fornecimento de informação relativamente a algum parâmetro de avaliação conduz à assunção de ausência de atividade 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 retificação da mesma quando sejam detetadas 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 autoavaliação 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 autoavaliação.

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 Diretor da FCNAUP.

Artigo 21.º

Harmonização

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

2 — Concluída a harmonização, o Diretor 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 para homologação.

Artigo 22.º

Homologação

1 — O Reitor deve proferir decisão no prazo de 30 dias úteis após a receção das avaliações.

2 — Quando o Reitor não homologar as avaliações atribuídas, atribui nova menção qualitativa e respetiva quantificação, com a respetiva fundamentação, após audição do Diretor da FCNAUP e do Conselho Científico.

3 — Após a homologação são publicitadas dentro da FCNAUP as avaliações de Relevante e Excelente de docentes, juntamente com as respetivas avaliações qualitativas, quando existam, e sua fundamentação.

Artigo 23.º

Garantias

1 — Assistem ao avaliado os direitos de impugnação graciosa e judicial dos atos administrativos da avaliação nos termos previstos na lei.

2 — Sem prejuízo do disposto na lei, poderão ser admitidos outros mecanismos de resolução alternativa de litígios que, eventualmente, venham a ser adotados pela Universidade do Porto.

Artigo 24.º

Reclamação

1 — Após a notificação ou o conhecimento do ato de homologação da avaliação, o avaliado dispõe de quinze dias úteis para reclamar junto do Reitor, fundamentadamente, devendo a respetiva decisão ser proferida no prazo de trinta 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

Impugnação Judicial

Do ato de homologação da avaliação e da decisão sobre a reclamação cabe impugnação judicial, nos termos gerais, sem prejuízo do recurso a meios extrajudiciais de resolução de litígios que, eventualmente, venham a ser adotados pela Universidade do Porto.

Artigo 26.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 27.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 28.º

Entrada em vigor e normas transitórias

1 — O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Diário da República*, sendo aplicável à avaliação do desempenho no ano civil posterior ao da sua publicação.

2 — Relativamente à avaliação desde o ano de 2017 até à entrada em vigor do presente Regulamento, serão aplicados os mesmos critérios a aplicar para o ano de 2016.

27 de julho de 2018 — O Reitor da Universidade do Porto, *António Manuel de Sousa Pereira*

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 letiva.

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

a) Na vertente de investigação, as publicações e projetos 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 lecionadas, 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.

Pontos por un. min	Pontos por un. max	Avaliação quantitativa	pP_i	M_j	pC_j
		Vertente de Investigação:			
		Publicações científicas ou científico-pedagógicas		40	30.0 %
		Por extenso em revistas:			
3.00	9.00	Indexadas na ISI/Pubmed	20		
2.25	6.75	Indexadas no Scopus/Scielo	15		
0.60	1.80	Outros casos	4		
		Em resumo ou cartas ao editor em revistas:			
0.75	2.25	Indexadas na ISI/Pubmed	5		
0.56	1.69	Indexadas no Scopus/Scielo	3.75		
0.15	0.45	Outros casos	1		
		Editor de revistas:			
1.50	4.50	Indexadas na ISI/Pubmed	10		
1.13	3.38	Indexadas no Scopus/Scielo	7.5		
0.30	0.90	Outros casos	2		
		Revisor de artigos em revistas:			
0.60	1.80	Indexadas na ISI/Pubmed	4		
0.45	1.35	Indexadas no Scopus/Scielo	3		

Pontos por un. min	Pontos por un. max	Avaliação quantitativa	pP_i	M_j	pC_j
0.12	0.36	Outros casos	0.8		
3.00	9.00	Editor de livros	20		
6.00	18.00	Autor de livros	40		
3.00	9.00	Autor de capítulos de livros	20		
		Congressos, cursos e reuniões científicas		50	10.0 %
0.16	0.48	Membro do comité científico	4		
0.40	1.20	Apresentação de trabalhos de investigação própria	10		
0.24	0.72	Apresentação de temas de revisão	6		
		Projetos científicos em que a FCNAUP participe		10	30.0 %
		Projetos de investigação financiados:			
6.00	18.00	Como coordenador/investigador principal	10		
4.80	14.40	Como membro	8		
		Projetos de investigação não financiados:			
3.00	9.00	Como coordenador/investigador principal	5		
2.40	7.20	Como membro	4		
		Participação em unidades de investigação universitária ou da FCT:			
3.00	9.00	Como coordenador/investigador principal	5		
2.40	7.20	Como membro	4		
		Orientação ou coorientação de estudantes/bolseiros e Graus obtidos pelo avaliado no período de avaliação:		30	25.0 %
1.33	4.00	Orientação ou coorientação de estudantes/bolseiros	8		
1.33	4.00	Pós doutoramento	8		
1.67	5.00	Doutoramento	10		
1.33	4.00	Mestrado	8		
0.83	2.50	Licenciatura (estagiário)	5		
0.17	0.50	Não conferentes de grau	1		
		Graus obtidos pelo avaliado no período de avaliação:			
6.67	20.00	Agregação	40		
5.00	15.00	Doutoramento	30		
3.33	10.00	Mestrado	20		
1.67	5.00	Licenciatura	10		
		Prémios		2	5.0 %
2.50	7.50	Trabalhos de mérito científico, pedagógico e de extensão universitária:	5		
0.50	1.50	Comunicações orais ou posters	1		
		Vertente de Ensino:			
		Unidades curriculares		50	20.0 %
		Na FCNAUP:			
1.60	5.20	Número de regências	20		
1.20	3.90	Número de unidades curriculares (sem regência)	15		
0.16	0.52	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 :			
1.60	5.20	Número de regências	20		
1.20	3.90	Número de unidades curriculares (sem regência)	15		
		Na Universidade do Porto ou em outras Instituições de Ensino Superior, com protocolo com a FCNAUP, sem atribuição de distribuição de serviço da FCNAUP:			
0.64	2.08	Número de regências	8		
0.48	1.56	Número de unidades curriculares (sem regência)	6		
		N.º total de horas lecionadas no ano letivo (colocar valor do Sigarra “Média Anual” de horas por semana)		7.5	80.0 %
		Na FCNAUP, por distribuição de serviço da FCNAUP:			
2.13	6.93	Cursos de 1.º, 2.º e 3.º Ciclo	1		
1.60	5.20	Em formação contínua	0.75		
		Na Universidade do Porto ou em outras Instituições de Ensino Superior, por distribuição de serviço da FCNAUP:			
2.13	6.93	Cursos de 1.º, 2.º e 3.º Ciclo	1		
1.60	5.20	Em formação contínua	0.75		

Pontos por un. min	Pontos por un. max	Avaliação quantitativa	pP_i	M_j	pC_j
		Na Universidade do Porto ou em outras Instituições de Ensino Superior, com protocolo com a FCNAUP, sem atribuição de distribuição de serviço da FCNAUP:			
0.85	2.77	Cursos de 1.º, 2.º e 3.º Ciclo	0.4		
0.64	2.08	Em formação contínua	0.3		
		Vertente de Transferência de Conhecimento:			
		Extensão universitária		20	40.0 %
		Projetos de colaboração com outras instituições:			
2.00	12.00	Coordenação	20		
1.60	9.60	Participação	16		
		Atividades de extensão universitária (não incluídas no parâmetro anterior):			
1.00	6.00	Coordenação	10		
0.80	4.80	Participação	8		
		Divulgação à comunidade		15	40.0 %
1.07	6.40	Livros	8		
0.27	1.60	Palestras/comunicações na comunidade	2		
0.13	0.80	Artigos/entrevistas (em publicações não científicas)	1		
0.13	0.80	Entrevistas TV/Rádio	1		
0.13	0.80	Outros formatos de divulgação	1		
		Cursos livres:			
1.07	6.40	N.º de cursos diferentes	8		
0.04	0.24	N.º de horas	0.3		
		Valorização económica e social do conhecimento		4	20.0 %
6.25	37.50	Patentes	25		
		Criação de produtos ou ferramentas			
0.50	3.00	Com registo de propriedade intelectual/direitos de autor	2		
0.25	1.50	Sem registo de propriedade intelectual/direitos de autor	1		
0.50	3.00	Parecer técnico-científico	2		
0.05	0.30	Consultas	0.2		
0.13	0.75	Outros serviços prestados	0.5		
		Vertente de Gestão:			
		Participação em órgão de gestão da FCNAUP e da UPorto		6	50.0 %
		Conselho Executivo da FCNAUP:			
41.67	250.00	Diretor	100		
20.83	125.00	Vice-diretor	50		
4.17	25.00	Vogal	10		
		Conselho Científico da FCNAUP:			
20.83	125.00	Presidência	50		
10.42	62.50	Vice-Presidência	25		
5.21	31.25	Secretário (% das reuniões)	12.5		
2.08	12.50	Vogal	5		
		Conselho Pedagógico da FCNAUP:			
20.83	125.00	Presidência	50		
10.42	62.50	Vice-Presidência	25		
5.21	31.25	Vogal	12.5		
		Conselho de Representantes da FCNAUP:			
4.17	25.00	Presidência	10		
2.08	12.50	Vice-Presidência	5		
0.42	2.50	Vogal	1		
		Participação em órgãos de gestão da UPorto (inclui outras Unidades Orgânicas):			
2.08	12.50	Presidência	5		
1.04	6.25	Vice-Presidência	2.5		
0.21	1.25	Vogal	0.5		
		Participação em outras funções na FCNAUP e na UPorto		2	20.0 %
		Coordenação de cursos da FCNAUP:			
10.00	60.00	Coordenador (ou diretor) de curso de 1.º, 2.º ou 3.º ciclo	20		
8.00	48.00	Membro da comissão de coordenação/científica de curso de 1.º, 2.º ou 3.º ciclo	16		
0.75	4.50	Coordenação de curso de educação contínua	1.5		

Pontos por un. min	Pontos por un. max	Avaliação quantitativa	pP_i	M_j	pC_j
		Outras funções não contabilizadas anteriormente:			
5.00	30.00	Presidência/Coordenação	10		
4.00	24.00	Vice-Presidência/Vice Coordenação	8		
3.50	21.00	Vogal/elemento do grupo de trabalho	7		
3.50	21.00	Avaliador de docentes ou não docentes	7		
		Participação em júris de Concursos e emissão de pareceres (como relatores)		3	7.5 %
		Pessoal docente:			
1.00	6.00	Professor catedrático	8		
0.88	5.25	Professor associado	7		
0.75	4.50	Professor auxiliar	6		
0.50	3.00	Assistente	4		
		Pessoal não docente:			
0.63	3.75	Técnico Superior	5		
0.38	2.25	Outras categorias	3		
		Participação em júris de Provas Académicas		28	7.5 %
0.27	1.61	Agregação com arguência	20		
0.13	0.80	Agregação sem arguência	10		
0.24	1.45	Doutoramento com arguência	18		
0.12	0.72	Doutoramento sem arguência	9		
0.21	1.29	Mestrado com arguência	16		
0.11	0.64	Mestrado sem arguência	8		
0.19	1.13	Licenciatura com arguência	14		
0.09	0.56	Licenciatura sem arguência	7		
0.16	0.96	Equivalência/equiparação Mestrado ou Doutoramento	12		
0.13	0.80	Equivalência/equiparação Licenciatura	10		
		Participação em outras funções fora da UPorto		7.5	15.0 %
		Participação em órgãos de gestão de outras instituições:			
1.00	6.00	Presidência	10		
0.50	3.00	Vice-Presidência	5		
0.10	0.60	Vogal	1		
		Tarefas organizativas em congressos, cursos e reuniões científicas:			
2.00	12.00	Organizador do evento	20		
0.40	2.40	Organizador de sessão	4		
0.40	2.40	Moderador de sessão	4		
		Painéis de avaliação e prémios:			
2.50	15.00	Projetos de mérito científico, pedagógico e de extensão universitária	25		
2.00	12.00	Trabalhos de mérito científico, pedagógico e de extensão universitária	20		
0.50	3.00	Comunicações orais ou posters	5		

ANEXO II

Reitoria

Cálculo da pontuação e valoração de critérios

Despacho n.º 563/2019

1. Avaliação quantitativa

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

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 , $GS = \sum_k v_k \cdot V_k$.

2. Avaliação qualitativa

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 despendido nesse período, juntando assim, quando relevante, uma componente de avaliação da carga de trabalho, e ainda a especificidade de cada área disciplinar. Em função das informações do conhecimento do avaliador, este poderá atribuir uma avaliação qualitativa a cada uma das 4 vertentes e dentro dos limites fixados no ponto 8 do Artigo 8.º.

3. Pontuação global

A pontuação global G obtém-se somando 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 , $G = \sum_k v_k \cdot V_k \cdot Q_k$.

Por despacho Vice-Reitoral de 2018.12.03, foi constituído pela seguinte forma, nos termos do n.º 6 do artigo 5.º, do Decreto-Lei n.º 283/83, de 21 de junho, o júri da equivalência ao grau de doutor em Ciências Farmacêuticas, especialidade de Microbiologia da Faculdade de Farmácia da Universidade do Porto, requerida pela Doutora Zita Dinis Lopes da Silva.

Presidente — Reitor da Universidade do Porto ou seu delegado;
Vogais:

- Doutora Maria Manuel Pereira Lopes, Professora Auxiliar da Faculdade de Farmácia da Universidade de Lisboa;
- Doutora Paula Cristina Branquinho de Andrade, Professora Associada com Agregação da Faculdade de Farmácia da Universidade do Porto.
- Doutora Maria Eugénia Ribeiro Pinto, Professora Associada da Faculdade de Farmácia da Universidade do Porto.

10 de dezembro de 2018. — O Reitor, *Prof. Doutor António de Sousa Pereira*.