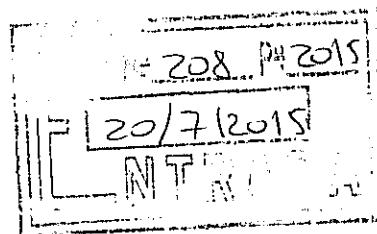




INSTITUTO
DE TECNOLOGIA
QUÍMICA E BIOLÓGICA
ANTÓNIO XAVIER /UNL

Knowledge Creation

SNESup - Sindicato Nacional do Ensino Superior
(Associação Sindical de Docentes e Investigadores)
Av. 5 de Outubro, 104, 4º
1050-060 Lisboa



ITQB/39/SEC

Reg. C/AR

EA-1216

17 JUL 2015
Oeiras, 16 de julho de 2015

Assunto: Novo Regulamento da Avaliação do Desempenho e Alteração do Posicionamento Remuneratório dos Docentes do Instituto de Tecnologia Química e Biológica António Xavier – UNL.

Exmos. Senhores,

Nos termos e para os efeitos do n.º 1 do artigo 74º-A do Estatuto da Carreira Docente Universitária, junto remetemos a V. Exas. o projeto do Regulamento da Avaliação do Desempenho e Alteração do Posicionamento Remuneratório dos Docentes do Instituto de Tecnologia Química e Biológica António Xavier – UNL, a fim de obter o V/ parecer antes da homologação do regulamento supra mencionado.

Ficamos ao Vosso dispor para qualquer esclarecimento adicional.

Com os melhores cumprimentos,

Cláudio M. Soares
Diretor





Preâmbulo do Regulamento, para publicação em Diário da República:

Considerando que o início do procedimento administrativo decorreu de uma orientação do Conselho Científico de 26 de Março de 2014, não se aplica as regras constantes dos artigos 97º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro.

Procedeu-se à consulta obrigatória do Colégio de Diretores da UNL em ___/___/___, após serem ouvidas as organizações sindicais representativas.

Regulamento da Avaliação do Desempenho e Alteração do Posicionamento Remuneratório dos Docentes do ITQB

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1º

Objeto

O Regulamento da Avaliação do Desempenho e Alteração do Posicionamento Remuneratório dos Docentes do ITQB (RAD-ITQB), rege-se pelo disposto no Estatuto da Carreira Docente Universitária, (ECDU), republicado em anexo ao Decreto-Lei n.º 205/2009, de 31 de agosto, alterado pela Lei n.º 8/2010, de 13 de Maio, e pelo Regulamento da Avaliação do Desempenho e Alteração do Posicionamento Remuneratório da Universidade Nova de Lisboa, (RAD-UNL), publicado em anexo ao Regulamento n.º 684/2010, de 16 de agosto, e tem por objeto estabelecer as normas de avaliação do desempenho dos docentes do ITQB.

Artigo 2º

Princípios

A RAD-ITQB visa a avaliação do desempenho dos docentes do ITQB, em função do mérito e sustenta-se nos seguintes princípios:

- a) Universalidade e obrigatoriedade – a avaliação aplica-se a todos os docentes com caráter obrigatório;
- b) Imparcialidade e objetividade – a avaliação deve de ser conduzida assegurando que todos os avaliados são tratados de forma justa e imparcial;
- c) Equidade – a avaliação considera as especificidades das diferentes áreas científicas, através da harmonização das suas produtividades e de reconhecimentos diferenciados;
- d) Confidencialidade e direito do contraditório – a avaliação respeita os direitos dos avaliados, relativos à privacidade de informação de caráter pessoal e à capacidade de recurso sobre as respetivas apreciações de desempenho.

Artigo 3º

Âmbito

O presente regulamento aplica-se a todos os docentes do ITQB, abrangendo docentes de carreira e docentes especialmente contratados, incidindo sobre todas as vertentes previstas no RAD-UNL.

CAPÍTULO II

Intervenientes no processo de avaliação

Artigo 4º

Intervenientes

Intervêm no processo de avaliação do desempenho dos docentes:

- a) O Avaliado;
- b) O Conselho Científico;
- c) A Comissão de Avaliação;
- d) O Conselho Pedagógico;
- e) O Diretor;
- f) O Reitor.



Artigo 5º

Avaliado

1. O docente tem direito à avaliação do seu desempenho, como elemento integrante do seu desenvolvimento profissional.
2. O docente tem direito que lhe sejam garantidos os meios e as condições necessárias ao desempenho das funções que estatutariamente lhe são cometidas e sobre as quais incide a avaliação do desempenho.
3. O docente organiza o relatório do desempenho do triénio de acordo com as vertentes de atividade referidas no artigo 13º do presente regulamento, tendo em conta as especificidades das atividades docentes do ITQB e definindo as ponderações sob que quer ser avaliado relativo a cada uma dessas vertentes.

Artigo 6º

Conselho Científico

1. Ao Conselho Científico compete a condução do processo de avaliação do desempenho.
2. O Conselho Científico pode delegar a condução do processo numa comissão de avaliação, composta por 3 a 5 membros externos ao ITQB e com a categoria de Professor Catedrático.
3. Compete, também, ao Conselho Científico:
 - a) Notificar a cada avaliado os resultados da sua avaliação, caso não tenha delegado a condução do processo numa comissão de avaliação;
 - b) Elaborar a proposta final dos resultados da avaliação do desempenho para homologação pelo Reitor.

Artigo 7º

Comissão de avaliação

São competências da Comissão de avaliação:

- a) Designar um dos seus membros como coordenador.
- b) Rececionar os documentos dos docentes enviados para avaliação.
- c) Desenvolver os procedimentos necessários à avaliação.
- d) Comunicar a cada avaliado os resultados da sua avaliação.
- e) Elaborar a proposta final de avaliação do desempenho para apreciação do Conselho Científico.

Artigo 8º

Conselho Pedagógico

Compete ao Conselho Pedagógico, no exercício das suas competências legais e estatutárias, pronunciar-se na generalidade sobre o processo de avaliação do desempenho.

Artigo 9º

Diretor do ITQB

1. É da competência do Diretor comunicar os resultados da avaliação ao Reitor para homologação.
2. O Diretor constitui instância de recurso para os casos não resolvidos no Conselho Científico ou na Comissão de Avaliação.

Artigo 10º

Reitor

Ao Reitor compete a homologação da proposta final de avaliação do desempenho dos docentes do ITQB.

CAPÍTULO III

Sistema de avaliação

Artigo 11º

Vertentes da atividade dos docentes objeto de avaliação

A avaliação do desempenho abrange todos os docentes do ITQB, tendo em conta a especificidade de cada área disciplinar e considera todas as vertentes da respetiva atividade:

- a) Docência;
- b) Investigação científica, desenvolvimento e inovação;
- c) Tarefas administrativas e de gestão académica;
- d) Extensão universitária, divulgação científica e prestação de serviços à comunidade.

Artigo 12º

Ponderações

As ponderações de cada vertente serão estabelecidas dentro dos seguintes parâmetros:

- a) Docência – 20%;
- b) Investigação científica, desenvolvimento e inovação – entre 50% e 65%;



- c) Tarefas administrativas e de gestão académica – entre 10% e 25%;
- d) Extensão universitária, divulgação científica e prestação de serviços à comunidade entre 5% e 20%.

Artigo 13º

Indicadores da avaliação

1. Tendo em conta as vertentes de atividade referidas nos artigos anteriores podem ser considerados, qualitativa e quantitativamente, no período em apreciação, todos ou alguns dos seguintes indicadores tanto no plano interno como internacional.
2. Na avaliação serão considerados os seguintes parâmetros e valores:
 - a) Na vertente da docência (0 a 4 valores):
 - i) Publicações de índole pedagógica, quer em livros, quer em publicações científicas indexadas internacionalmente (por exemplo, Thomson Scientific ou Scopus), bem como o desenvolvimento e produção de materiais pedagógicos, em particular utilizando novas tecnologias (e-learning, ensino à distância);
 - ii) Qualidade e diversidade da atividade letiva: a avaliação da qualidade far-se-á recorrendo, sempre que possível, a métodos objetivos de avaliação pedagógica;
 - iii) Desenvolvimento de novos programas de disciplina, criação e coordenação de novos cursos ou programas de estudos, bem como a realização de projetos com impacto no processo de ensino/aprendizagem.
 - iv) Supervisão de estudantes de mestrado ou de doutoramento cujas teses, em particular as de doutoramento, tenham resultados divulgados em publicações científicas indexadas internacionalmente.
 - b) Na vertente da investigação científica, desenvolvimento e inovação (0 a 13 valores):
 - i) Sinais de reconhecimento internacional de liderança científica, por exemplo, manifestado através de convites para conferências de prestígio, para conselhos editoriais de revistas ou de intervenção como avaliador;
 - ii) Produção científica do candidato, em especial a resultante da sua atividade como investigador independente, que tenha resultado quer em livros, quer em publicações científicas indexadas internacionalmente (por exemplo, Thomson Scientific ou Scopus), considerando o seu número, impacto da revista e citações;
 - iii) Número de artigos científicos em que o candidato seja reconhecido autor principal;



- iv) As cinco publicações consideradas mais relevantes;
 - v) Coordenação e participação em projetos de investigação com financiamento externo;
 - vi) Supervisão de pós-doutorandos cujos trabalhos tenham resultados divulgados em publicações científicas indexadas internacionalmente;
 - vii) Outra produção científica concretizada em resultados práticos, nomeadamente o desenvolvimento de equipamento científico ou a produção de aplicações informáticas;
 - viii) Valorização económica dos resultados de investigação, por exemplo o desenvolvimento de aplicações práticas, ações de transferência de tecnologia, contribuição para a criação de empresa de spin-off, bem como registo de patentes nacionais, europeias e internacionais, em particular quando estejam já a ser exploradas;
 - ix) Qualquer outra obra ou atividade considerada relevante no âmbito profissional.
- c) Na vertente das tarefas administrativas e de gestão académica desempenhadas no âmbito das atribuições dos vários órgãos do ITQB ou da UNL (0 a 5 valores).
- d) Na vertente relativa às atividades de extensão universitária, divulgação científica e prestação de serviços à comunidade (0 a 4 valores).

Artigo 14º

Escala

1. Os resultados da avaliação do desempenho devem refletir uma objetiva, justa e adequada diferenciação do desempenho em função do mérito.
2. A avaliação do desempenho positiva é expressa numa escala de três posições, (entre o mínimo de 3 pontos e o máximo de 9 pontos), aplicada sobre as listas hierarquizadas dos docentes avaliados, considerando as respetivas categorias.

Artigo 15º

Diferenciação de desempenhos

1. Em cumprimento da determinação do Estatuto da Carreira Docente Universitária (ECDU) relativa à diferenciação de desempenhos:
 - a) Serão atribuídos 9 pontos entre 10% e 30% dos docentes positivamente avaliados;
 - b) Serão atribuídos 6 pontos entre 40% e 60% dos docentes positivamente avaliados;
 - c) Serão atribuídos 3 pontos aos restantes docentes positivamente avaliados.
2. Aos docentes com avaliação de desempenho considerada insuficiente serão atribuídos 0 pontos.

CAPÍTULO IV

Processo de avaliação

Artigo 16º

Periodicidade

O processo de avaliação decorre com periodicidade trienal, sem prejuízo de uma monitorização anual, de acordo com os prazos referidos nos artigos seguintes.

Artigo 17º

Calendarização

1. Até 25 de janeiro do ano subsequente ao triénio em avaliação, os docentes deverão entregar o relatório de desempenho do período definindo as ponderações sob que quer ser avaliado relativo a cada vertente de atividade.
2. Até ao fim do mês de fevereiro deverá ser promovida a harmonização das propostas de avaliação do desempenho e remetidas aos docentes avaliados, para efeitos de audiência prévia.
3. A decisão final do processo de avaliação do desempenho deverá ser tomada até 31 de março do ano subsequente ao triénio a que respeitar.

Artigo 18º

Audiência prévia

1. A proposta de avaliação do desempenho será objeto de notificação dos docentes avaliados, os quais dispõem de 10 dias úteis, após a data daquela comunicação, para se pronunciarem, querendo, sobre a referida proposta.
2. Após apreciação das alegações deduzidas pelos docentes, será emitida proposta final de avaliação do desempenho.

Artigo 19º

Homologação

1. A proposta final de avaliação do desempenho dos docentes, acompanhada pelo parecer do Conselho Pedagógico, é homologada pelo Reitor.
2. A homologação das avaliações do desempenho é comunicada aos docentes no prazo de 10 dias.



Artigo 20º

Impugnação judicial

1. Do ato de homologação ou da decisão que recaia sobre reclamação dele apresentada cabe impugnação judicial, nos termos gerais.
2. O disposto no número anterior não prejudica o recurso a meios extrajudiciais de resolução de litígios que venham a ser adotados pela UNL ou pelo ITQB.

CAPÍTULO V

Regimes especiais

Artigo 21º

Avaliação dos docentes no exercício de cargos de elevada relevância

1. Exercem cargos de elevada relevância, o Diretor e os subdiretores.
2. Para os fins previstos no n.º 2 do artigo 74º-B do ECDU aos docentes abrangidos pelo número anterior serão atribuídos 3 pontos, por cada triénio de avaliação.
3. Em substituição dos pontos atribuídos nos termos do número anterior, a requerimento do interessado, apresentado no prazo de dez dias úteis após a respetiva comunicação, é realizada avaliação do desempenho, que tomará em consideração o exercício das respetivas competências e funções desenvolvidas, avaliação que será expressa através de uma valorização que respeite a escala definida no n.º 2 do artigo 14º.

Artigo 22º

Avaliação dos docentes em período experimental

1. A avaliação do desempenho dos docentes em período experimental é efetuada em função de avaliação específica da atividade desenvolvida, realizada de acordo com critérios fixados pelo Conselho Científico.
2. A avaliação do desempenho é realizada no final do período experimental.
3. A calendarização do processo de avaliação deverá ser definida pelo Conselho Científico de modo a assegurar o cumprimento dos prazos previstos no n.º 3 do artigo 19º e n.º 2 do artigo 25º ambos do ECDU.
4. A avaliação do desempenho deverá ter em conta a especificidade de cada área disciplinar e considerar todas as vertentes da atividade docente efetivamente desenvolvidas.



Artigo 23º

Avaliação dos docentes especialmente contratados

1. A avaliação do desempenho dos docentes especialmente contratados realiza-se no final do período de vigência do respetivo contrato e antes da eventual renovação.
2. A calendarização do processo de avaliação deverá ser definida pelo Conselho Científico.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 24º

Consequências da avaliação

1. Os resultados da avaliação do desempenho dos docentes relevam para os seguintes efeitos:
 - a) Contratação por tempo indeterminado dos professores auxiliares;
 - b) Renovação dos contratos a termo certo dos docentes não integrados na carreira;
 - c) A alteração do posicionamento remuneratório dos docentes que acumulem um mínimo 18 pontos nas avaliações de desempenho.
2. Os docentes com avaliação de desempenho considerada insuficiente em dois triénios consecutivos, é aplicável o regime geral fixado na lei para o efeito.

Artigo 25º

Casos omissos

Todos os aspetos omissos no presente regulamento serão dirimidos pelo Diretor, ouvidos o Conselho Científico e o Conselho Pedagógico, nos respetivos âmbitos de competências.

Artigo 26º

Norma revogatória

É revogado o regulamento n.º 391/2011, de 28 de junho.

Artigo 27º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no Diário da República.

