

SNESUP
Av. 5 de Outubro, 104, 4.º
1050 – 060 Lisboa

SUA REFERÊNCIA

SUA COMUNICAÇÃO DE

NOSSA REFERÊNCIA

DATA

DIR

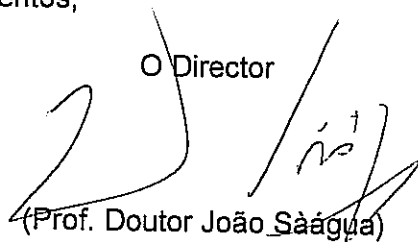
000150 5 JAN 12

ASSUNTO

Conforme legalmente previsto, enviamos a V. Exas., a versão final do Regulamento da Avaliação do Desempenho e Alteração do Posicionamento Remuneratório dos docentes da FCSH.

Com os melhores cumprimentos,

O Director



(Prof. Doutor João Sáágua)

Regulamento da Avaliação do Desempenho e Alteração do Posicionamento Remuneratório

CAPÍTULO I
Generalidades

Artigo 1.º
Objeto

O presente regulamento é estabelecido com base nos artigos 74.º -A a 74.º -C do ECDU e do Regulamento de Avaliação do Desempenho e Alteração do Posicionamento Remuneratório da Universidade Nova de Lisboa e tem por objeto o desempenho dos docentes da FCSH, visando avaliá-lo em função do mérito e melhorar a sua qualidade, em consonância com o estabelecido no artigo 2.º dos Estatutos da UNL.

Artigo 2.º
Âmbito de aplicação

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

- 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 3.º
Ponderações

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

- a) Docência – entre 20% e 50%;
- b) Investigação científica, desenvolvimento e inovação - entre 30% e 70%;
- c) Tarefas administrativas e de gestão académica – entre 10% e 40%;
- d) Atividades de extensão universitária, divulgação científica e prestação de serviços à comunidade – entre 10% e 30%;

2 — A variação das ponderações nas vertentes da investigação científica e da docência depende da decisão do próprio docente, que deve, no final do período em apreciação, indicar ao órgão competente se pretende uma avaliação assente no valor máximo da investigação ou no valor máximo da docência;

3 — Não ocorrendo indicação válida por parte do docente, o órgão competente estabelecerá a ponderação em função do que lhe parecer mais conveniente ao *Curriculum Vitae* do docente;

4 — As ponderações indicadas nas alíneas c) e d) do n.º 1 poderão ser alteradas em respeito pela afetação efetiva dos docentes às diversas categorias, optando-se sempre pela ponderação conjunta que maximize a avaliação do docente.

Artigo 4.º

Indicadores da avaliação

- 1 — Tendo em conta as vertentes de atividade referidas nos artigos anteriores, são considerados, qualitativa e quantitativamente, no período em apreciação, os indicadores, tanto no plano interno, como internacional, que figuram em anexo a este regulamento;
- 2 — O órgão competente para a condução do processo de avaliação deve confirmar a lista de indicadores em anexo, podendo revê-la a qualquer momento. A revisão, produzindo efeitos no processo de avaliação subsequente, não pode afastar os indicadores que definem a especificidade da missão e da atividade da FCSH.

Artigo 5.º

Relevância da avaliação

A avaliação do desempenho dos docentes da FCSH releva 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) Alteração do posicionamento remuneratório na categoria do docente.

Artigo 6.º

Periodicidade

A avaliação do desempenho dos docentes é feita uma vez em cada triénio.

Artigo 7.º

Órgãos competentes

- 1 — Compete ao Conselho Científico a condução do processo de avaliação de desempenho, bem como a harmonização e aprovação das classificações atribuídas;
- 2 — O Conselho Científico pode propor a delegação da condução do processo numa comissão composta por três a cinco professores catedráticos da Faculdade. Esta Comissão é coordenada pelo Presidente do Conselho Científico.
- 3 — Compete ao Conselho Pedagógico, no exercício das suas competências legais e estatutárias, pronunciar-se na generalidade sobre o processo de avaliação de desempenho.

Artigo 8.º

Escala

- 1 — Os resultados da avaliação de desempenho devem refletir uma objetiva, justa e adequada diferenciação do desempenho em função do mérito;
- 2 — A avaliação de 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, em conformidade com o ECDU.

Artigo 9.º

Diferenciação de desempenhos

- 1 — Em cumprimento da determinação do ECDU relativa à diferenciação de desempenhos:
- Serão atribuídos 9 pontos a entre 10% e 30 % dos docentes positivamente avaliados em cada categoria;
 - Serão atribuídos 6 pontos a entre 40% e 60 % dos docentes positivamente avaliados em cada categoria;
 - Serão atribuídos 3 pontos aos restantes docentes positivamente avaliados em cada categoria;
- 2 — Aos docentes com avaliação de desempenho considerada insuficiente serão atribuídos zero pontos;
- 3 — A avaliação dos professores catedráticos e a aplicação da escala definida no artigo 8.º será efetuada em plenário de professores catedráticos;
- 4 — A avaliação dos professores associados e auxiliares será efetuada pelos professores de categoria superior, respeitando-se as áreas científicas respetivas.

Artigo 10.º

Consequências da avaliação

- 1 — É assegurada a alteração do posicionamento remuneratório dos docentes da FCSH que acumulem um mínimo 18 pontos nas avaliações de desempenho;
- 2 — Os docentes com avaliação de desempenho considerada insuficiente em dois triénios consecutivos poderão sofrer as consequências previstas no Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas.

CAPÍTULO II

Processo de avaliação

Artigo 11.º

Calendarização

- 1 — As ponderações de cada vertente de avaliação do desempenho e os indicadores a utilizar no processo de avaliação deverão estar definidos até 10 de janeiro do ano anterior ao primeiro do triénio a que respeitar;
- 2 — Até 31 de janeiro deverão ser elaboradas as propostas de avaliação do desempenho;
- 3 — Até 15 de fevereiro deverá ser promovida a harmonização das propostas de avaliação do desempenho;
- 4 — Até ao último dia do mês de fevereiro deverão as propostas de avaliação do desempenho ser remetidas aos docentes avaliados, para efeitos de audiência prévia;
- 5 — A decisão final do processo de avaliação do desempenho deverá estar tomada até 31 de março do ano subsequente ao último do triénio a que respeitar.

Artigo 12.º
Metodologia

A proposta de avaliação do desempenho é elaborada pelos órgãos competentes da FCSH com base nas ponderações atribuídas a cada vertente de avaliação e nos indicadores de avaliação utilizados.

Artigo 13.º
Harmonização de propostas de avaliação

As propostas de avaliação deverão ser harmonizadas e aprovadas pelo Conselho Científico, de forma a assegurar o cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 74.º -C do ECDU.

Artigo 14.º
Audiência prévia

- 1 — A proposta de avaliação do desempenho será objeto de notificação aos 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 15.º
Homologação

- 1 - A proposta final de avaliação do desempenho, acompanhada pelo parecer do conselho pedagógico, será enviada ao Reitor, para que a homologue.
- 2 – A homologação das avaliações do desempenho deverá ser dada a conhecer aos avaliados num prazo de 10 dias.

Artigo 16.º
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 FCSH.

CAPÍTULO III
Regimes Especiais

Artigo 16.º

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 19.º e n.º 2 do artigo 25.º, 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 17.º

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 sua eventual renovação;
- 2 — A calendarização do processo de avaliação deverá ser definida pelo Conselho Científico;
- 3 — A avaliação do desempenho deverá ter em conta a especificidade de cada área disciplinar e considerar, obrigatoriamente, a vertente da respetiva atividade estabelecida na alínea a) do artigo 2.º do presente regulamento e, facultativamente, as vertentes previstas nas alíneas b),c) e d) do mesmo normativo.

CAPÍTULO IV
Disposições finais e transitórias

Artigo 18.º

Avaliação dos anos de 2004 a 2011

- 1 — Em cumprimento do estipulado no n.º 3 do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 205/2009, de 31 de agosto, a avaliação dos desempenhos ocorridos de 2004 a 2007 realiza -se nos termos do artigo 113.º da Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de fevereiro, de acordo com as regras definidas pelo Regulamento de Avaliação do Desempenho e Alteração do Posicionamento Remuneratório da Universidade Nova de Lisboa;
- 2 — A avaliação dos desempenhos de 2008 a 2011 é realizada através de ponderação curricular, nos termos previstos dos artigos 21.º e 22.º do Regulamento de Avaliação do Desempenho e Alteração do Posicionamento Remuneratório da Universidade Nova de Lisboa;
- 3 — O resultado das avaliações referidas no número anterior será repercutido nas posições remuneratórias dos docentes assim que exista enquadramento legal;
- 4 — Dúvidas na aplicação das regras mencionadas no número anterior serão resolvidas pelo Conselho Científico.

Artigo 19.º

Entrada em vigor

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

Anexo ao Regulamento de Avaliação

Indicadores do desempenho

a) Docência:

1. Diversidade das disciplinas leccionadas, considerando as matérias científicas e ciclos de estudos;
2. Organização, planificação e diversificação dos cursos leccionados ao longo do tempo;
3. Sumários;
4. Materiais didáticos, manuais, *readers*, elementos de apoio, impressos ou em suporte informático;
5. Orientações de relatórios, dissertações e teses;
6. Orientações de bolseiros de doutoramento, FCT e outros;
7. Ação em tutorias de 1º, 2º e 3º ciclo;
8. Participação em júris de provas académicas como arguente principal;
9. Participação em júris de provas académicas como membro do júri;
10. Participação em júris de concursos da carreira universitária e de investigação;
11. A experiência de ensino internacional.

b) Investigação científica, desenvolvimento e inovação:

1. Artigos publicados em revistas indexadas na *Web of Science* ;
2. Artigos publicados em revistas indexadas na *Scopus*, na *European Research Index for the Humanities* (erhi, categoria A ou B), na *International Bibliography of the Social Sciences* (ibss) e na *Scientific Electronic Library Online* (scielo);
3. Artigos publicados noutras revistas científicas;
4. Livros científicos publicados por editores estrangeiros;
5. Livros científicos publicados por editores nacionais;
6. Capítulos de livros científicos publicados por editores estrangeiros;
7. Capítulos de livros científicos publicados por editores nacionais;
8. Comunicações em encontros científicos nacionais;
9. Comunicações em encontros científicos internacionais;
10. Coordenação de Unidades de Investigação;
11. Orientações de bolseiros de pós-doutoramento, FCT e outros;
12. Coordenação de Projetos de Investigação avaliados por painéis internacionais;
13. Coordenação de Projetos de Investigação Internacionais avaliados por painéis internacionais;
14. Participação em equipas de investigação nacionais;
15. Participação em equipas de investigação internacionais;
16. Participação em órgãos de revistas científicas e painéis de avaliação de projetos nacionais e internacionais;
17. Participação em projetos científicos como consultor ou parecerista;
18. Participação em redes ou comissões de carácter científico;
19. Organização de encontros científicos.

c) Tarefas administrativas e de gestão académica:

1. Participação em órgãos de gestão da UNL e da FCSH;
2. Coordenação de departamento;
3. Coordenação de curso;
4. Coordenação de missão, atividade, serviço ou programa da Faculdade;
5. Atividades de representação em organismos externos à Faculdade.

d) Extensão universitária, divulgação científica e prestação de serviços à comunidade:

1. Divulgação Científica;
2. Prestação de serviços a organismos públicos e privados;
3. Consultoria técnica a organismos públicos e privados;
4. Participação em júris de concessão de bolsas, avaliação de projectos ou acreditação de cursos;
5. Formação profissional, contínua e ao longo da vida;
6. Participação em júris de concursos públicos não-académicos;
7. Publicações em jornais, revistas, etc.;
8. Produção artística e ficcional;
9. Apresentações públicas a públicos não especializados;
10. Organização de cursos de extensão universitária.