



Exmo. Senhor
Prof. Doutor António Vicente
Sindicato Nacional do Ensino Superior
(SNESUP)
Av. 5 de Outubro, nº 104 - 4º
1050-060 Lisboa

N/ Ref.ª: GdD/003/0512 / 2012

Data: Lisboa, 22 de maio de 2012

**Ass: Apreciação do Projeto de Regulamento da Avaliação do Desempenho e
Alteração do Posicionamento Remuneratório da Nova School of
Business and Economics - Faculdade de Economia da UNL**

Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 74.º-A do ECDU, remetemos a V. Exa. o projeto de Regulamento de Avaliação do Desempenho e Alteração do Posicionamento Remuneratório da Nova School of Business and Economics - Faculdade de Economia da Universidade Nova de Lisboa.

Nessa conformidade, solicitamos a V. Exa. se digne emitir pronúncia por escrito até ao dia 15 de Junho de 2012, sobre o referido projeto de Regulamento.

Com os melhores cumprimentos.

O Diretor da Faculdade,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'José Ferreira Machado'.

(Prof. Doutor José Ferreira Machado)

Regulamento da Avaliação do Desempenho e Alteração do Posicionamento Remuneratório

**Nova School of Business and Economics - Faculdade de Economia da
Universidade Nova de Lisboa**

Artigo 1º

Objecto

O presente regulamento tem por objecto a avaliação do desempenho dos docentes da Nova School of Business and Economics - Faculdade de Economia da Universidade Nova de Lisboa, de acordo com o artigo 2º dos Estatutos da Universidade Nova de Lisboa, e atendendo ao disposto no Regulamento nº 684/2010, da Reitoria da Universidade Nova de Lisboa.

Artigo 2º

Âmbito de aplicação

A avaliação de desempenho abrange todos os docentes da Nova School of Business and Economics - Faculdade de Economia da Universidade Nova de Lisboa, considerando as seguintes atividades:

- 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 3º

Ponderações

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

- a) Docência – entre 20% e 70%;
- b) Investigação Científica, desenvolvimento e inovação – entre 20% e 70%;
- c) Tarefas administrativas e de gestão académica – entre 10% e 30%;
- d) Atividades de extensão universitária, divulgação científica e prestação de serviços à comunidade – entre 5% e 25%;
- e) As ponderações poderão ser distintas para Professores Auxiliares, Professores Associados, Professores Catedráticos, Professores Convidados, Assistentes Convidados e monitores.
- f) A avaliação do desempenho dos docentes em período experimental é efectuada em função de avaliação específica da atividade desenvolvida, realizada de acordo com critérios fixados pelo Conselho Científico.
- g) As ponderações para cada triénio são aprovadas pelo Conselho Científico até 10 de Janeiro do ano anterior ao início do triénio. A avaliação do triénio é realizada no ano imediatamente subsequente à conclusão do triénio.
- h) As ponderações e os critérios definidos para cada triénio constituem Anexo integrante do presente Regulamento.

Artigo 4º

Indicadores de avaliação

Tendo em conta as vertentes de atividade referidas nos artigos anteriores serão ponderados, qualitativa e quantitativamente, no período em apreciação, os seguintes indicadores:

- a) Na vertente da docência:
 - 1. A qualidade de ensino;
 - 2. Introdução de inovações curriculares e/ou pedagógicas, incluindo a disponibilização de lições e outro material pedagógico.
 - 3. As orientações de *work-projects*, *business-projects*, teses de Mestrado de Investigação e Teses de Doutoramento, valorizadas de acordo com complexidade associada a cada grau.
- b) Na vertente de investigação científica, desenvolvimento e inovação:

1. Artigos em revista de circulação internacional com arbitragem científica;
 2. Artigos em revista de circulação nacional com arbitragem científica;
 3. Capítulos de livros de circulação internacional;
 4. Capítulos de livros de circulação nacional;
 5. Livros de circulação internacional;
 6. Livros de circulação nacional;
 7. Elaboração de casos;
 8. A coordenação e participação em projetos de investigação e a direção de unidades de investigação;
 9. A participação em órgãos editoriais de revistas científicas de circulação internacional;
 10. O número de citações de trabalhos científicos;
 11. As patentes registadas.
- c) Na vertente das tarefas administrativas e de gestão académica:
1. Participação em órgãos académicos da Nova School of Business and Economics - Faculdade de Economia da Universidade Nova de Lisboa.
 2. Participação em órgãos académicos noutras unidades orgânicas da Universidade Nova de Lisboa;
 3. Participação em lugares de gestão existentes na estrutura funcional da Nova School of Business and Economics - Faculdade de Economia da Universidade Nova de Lisboa;
 4. Tarefas desempenhadas por solicitação do Diretor, do Conselho de Faculdade, do Conselho Científico ou do Conselho Pedagógico.
- d) Na vertente de atividades de extensão universitária, divulgação científica e prestação de serviços à comunidade, consideram-se os seguintes aspectos:
1. Formação de executivos organizada por estruturas onde a Nova School of Business and Economics - Faculdade de Economia da Universidade Nova de Lisboa tenha participação;
 2. Capacidade de angariação de projetos de prestação de serviços à comunidade;
 3. Atividades de divulgação científica a audiências não especializadas.

Artigo 5º

Definição de ponderações e indicadores de avaliação

1. As ponderações de cada vertente de avaliação a utilizar são definidos em Anexo ao presente Regulamento.
2. A actualização dos ponderadores, através da revisão do Anexo ao presente Regulamento, é feita de três em três anos, pelo Conselho Científico da Nova School of Business and Economics - Faculdade de Economia da Universidade Nova de Lisboa.
3. Às ponderações e aos indicadores da avaliação deverá ainda ser dada a devida publicitação, através dos meios de divulgação considerados adequados.

Artigo 6º

Relevância da avaliação

A avaliação do desempenho dos docentes 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 7º

Periodicidade

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

- a) Nenhum docente poderá estar mais de três anos consecutivos sem ser avaliado, desde que em exercício de funções na Nova School of Business and Economics - Faculdade de Economia da Universidade Nova de Lisboa.
- b) Aplica-se em cada avaliação os parâmetros em vigor à data da avaliação.

- c) Os docentes que passem a ser colaboradores da Nova School of Business and Economics - Faculdade de Economia da Universidade Nova de Lisboa no ano anterior ao início de um novo quadro de parâmetros serão avaliados depois da entrada em vigor desse novo quadro de parâmetros, no prazo máximo de três anos.

Artigo 8º

Órgãos Competentes

1. O Conselho Científico da Nova School of Business and Economics - Faculdade de Economia da Universidade Nova de Lisboa conduz o processo de avaliação de desempenho.
2. O Conselho Científico poderá eleger uma Comissão de Avaliação de Desempenho de três a cinco membros para a condução do processo, coordenada pelo Presidente do Conselho Científico.
3. Compete ao Conselho Pedagógico da Nova School of Business and Economics - Faculdade de Economia da Universidade Nova de Lisboa pronunciar-se no âmbito do processo de avaliação de desempenho.
4. A homologação dos resultados da avaliação do desempenho é realizada nos moldes definidos no Regulamento da Avaliação do Desempenho e Alteração do Posicionamento Remuneratório da Universidade Nova de Lisboa.
5. A avaliação de Professores Auxiliares é feita por Professores Associados ou Catedráticos que pertençam a essa área ou nela prestem serviço, devendo estar sempre envolvido, pelo menos, um Professor Catedrático.
6. A avaliação de Professores Associados é feita por Professores Catedráticos que pertençam à mesma área científica ou nela prestem serviço.
7. A avaliação de Professores Catedráticos é feita por Professores Catedráticos que pertençam à mesma área científica ou nela prestem serviço.
8. Quando não seja possível que a avaliação seja feita por Professores Catedráticos da área a que pertence o avaliado, são designados pelo Conselho Científico da Nova School of Business and Economics - Faculdade de Economia da Universidade Nova de Lisboa outros Professores Catedráticos de áreas afins.

Artigo 9º

Escala

A avaliação de desempenho é expressa numa escala de quatro posições, com um mínimo de 0 pontos e um máximo de 9 pontos, aplicada sobre a lista hierarquizada dos docentes avaliados.

Artigo 10º

Diferenciação de desempenho

1. Os resultados da avaliação de desempenho devem refletir uma diferenciação do desempenho em função do mérito que seja objectiva, justa e adequada. Como reflexo dessa diferenciação:

- a) Serão atribuídos 9 pontos aos primeiros 30% dos docentes avaliados. Este desempenho é considerado “Excelente”.
- b) Serão atribuídos 6 pontos aos 60% seguintes dos docentes avaliados. Este desempenho é considerado “Muito Bom”.
- c) Serão atribuídos 3 ponto aos restantes 10% dos docentes avaliados, desde que o respectivo desempenho não seja “insuficiente”. Este desempenho é designado “Bom”.
- d) Aos docentes com avaliação de desempenho considerada insuficiente não serão atribuídos quaisquer pontos.

2. Em caso de empate, as percentagens referidas poderão ser excedidas na exata medida necessária para que seja dado tratamento igual a docentes com igual valor no indicador de avaliação de desempenho.

Artigo 11º

Efeitos da avaliação

1. É assegurada a alteração do posicionamento remuneratório dos docentes da Nova School of Business and Economics - Faculdade de Economia da

Universidade Nova de Lisboa que obtenham um mínimo de 18 pontos nas avaliações de desempenho.

2. Em caso de avaliação insuficiente (0 pontos) do desempenho durante um período consecutivo de seis anos, é aplicável o regime geral fixado no Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas.

Artigo 12º

Calendarização

1. As ponderações de cada vertente da avaliação de desempenho e os indicadores a utilizar no triénio iniciado num determinado ano deverão ser estabelecidos até 10 de Janeiro do ano imediatamente anterior. Exceptua-se desta regra o primeiro triénio de aplicação das regras.
2. A avaliação realiza-se no ano subsequente ao triénio.
3. Até 31 de Janeiro do ano em que decorre a avaliação deverão ser elaboradas as propostas de avaliação do desempenho de cada docente.
4. Até 15 de Fevereiro do ano em que decorre a avaliação deverá ser emitido o parecer do Conselho Pedagógico.
5. Até ao último dia de Fevereiro do ano em que decorre a avaliação deverão as propostas de avaliação de desempenho ser remetidas aos docentes avaliados, para efeitos de audiência prévia.
6. A decisão final do processo de avaliação do desempenho deverá estar tomada até 31 de Março do ano em que decorre a avaliação do desempenho.

Artigo 13º

Metodologia

A proposta de avaliação do desempenho é elaborada pelo Conselho Científico da Nova School of Business and Economics - Faculdade de Economia da Universidade Nova de Lisboa, constando de anexo ao presente Regulamento. Para cada triénio de avaliação será elaborado um novo anexo.

Artigo 14º

Harmonização de propostas de avaliação

As propostas de avaliação, após recebido o parecer do Conselho Pedagógico, deverão ser harmonizadas pelo Conselho Científico, de forma a assegurar o cumprimento do disposto no nº. 2 do artigo 74.º-C do ECDU.

Artigo 15º

Audiência Prévia

1. A proposta de avaliação do desempenho será objecto 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 16º

Homologação

1. A proposta final de avaliação do desempenho será enviada ao órgão competente para a homologar, acompanhada pelo parecer do Conselho Pedagógico.
2. A homologação das avaliações do desempenho deverá ser dada a conhecer aos avaliados no prazo de dez dias úteis.

Artigo 17º

Impugnação judicial

Do ato de homologação ou da decisão que recaia sobre reclamação dele apresentada cabe impugnação judicial, nos termos gerais.

Artigo 18º

Avaliação dos docentes em período experimental

1. A avaliação do desempenho dos docentes em período experimental é efectuada em função das vertentes da atividade docente exigidas e efetivamente desenvolvidas durante o período experimental, nomeadamente a docência e a investigação científica realizadas, em percentagens fixadas em anexo.
2. A avaliação de desempenho é realizada no final do período experimental.

Artigo 19º

Avaliação dos docentes não integrados na carreira (ou, especialmente contratados)

1. A avaliação do desempenho dos docentes especialmente contratados realiza-se em moldes similares aos dos restantes docentes, com a exceção assinalada no número seguinte.
2. Caso o final do período de vigência do contrato ocorra passados dois anos sobre a última avaliação efectuada, será realizada nova avaliação do desempenho do docente especialmente contratado antes da eventual renovação do contrato.
3. A avaliação do desempenho considera obrigatoriamente a atividade de docência, e facultativamente, as restantes componentes, sendo estas definidas de forma geral em anexo, o qual faz parte integrante do presente Regulamento, ou particularmente a cada caso por decisão do Conselho Científico.

Anexo: Parâmetros do sistema de avaliação

As bases de informação para cálculo dos indicadores a utilizar no processo de avaliação são a folha resumo recolhida anualmente junto de cada docente, a avaliação recolhida pelos inquéritos aos estudantes no final de cada curso e informação dos órgãos dirigentes da escola (relativamente à componente de gestão académica).

A existência de quatro atividades diferentes, a serem incluídas na avaliação e com intervalos de ponderação definidos no regulamento de avaliação de desempenho, leva a que seja elaborado um índice referente a cada actividade. O índice de cada atividade é usado na construção de um índice compósito global, que ordenará os docentes unicamente para os fins da presente avaliação de desempenho.

1. Índice de Docência

Definição:

$$I_E = \bar{a}_{jt} / \bar{a}_t, \text{ onde } \bar{a}_{jt} = \frac{1}{\#C_j} \sum_{i \in C_j} a_{ijt}$$

em que a_{ijt} é a avaliação média do professor j na cadeira i que leccionou (conjunto C_j) no semestre t , \bar{a}_{jt} a média do professor j sem distinção ou ponderação para número de alunos e/ou programa onde o curso é leccionado, \bar{a}_t é a media da escola nesse semestre.

Caso não existam avaliações do docente por falta de recolha, embora tenha leccionado os cursos, é atribuído o valor de 0,25. Para professores em sabática, será usada a última avaliação de estudantes conhecida.

A informação é obtida a partir dos inquéritos de satisfação dos alunos.

O índice poderá ser majorado em 10% ou 20%, de acordo com a existência de inovações curriculares e/ou pedagógicas, incluindo a elaboração de casos. A atribuição da majoração é da responsabilidade conjunta do Conselho Científico e do Conselho Pedagógico, por iniciativa própria de um ou ambos os Conselhos, por proposta do docente ou por proposta de terceiros.

$$I_E = I_E^0 \cdot (1 + m^F)$$

com $m^F \in \{0\%, 10\%, 20\%\}$. A respectiva documentação ficará depositada no Conselho Científico.

2. Índice de investigação

Por uma questão de facilidade de tratamento de informação, optou-se por incluir orientações de trabalhos científicos dentro do índice de investigação. Assim, o índice de investigação foi calculado como:

$$I_R = \alpha_1 PI + \alpha_2 CLPN + \alpha_3 WPBPMBA + \alpha_4 T4DM$$

em que PI – contagem de artigos publicados em revistas de circulação internacional com referee, $CLPN$ – contagem de capítulos de livros, livros e artigos publicados em revistas de circulação nacional com referee, $WPBPMBA$ – contagem de orientações de work projects, business projects e teses de MBA orientadas com sucesso, $T4DM$ – contagem de teses de doutoramento e de mestrado de investigação orientadas com sucesso, em que uma tese de doutoramento vale 4 teses de mestrado de investigação.

Será usado o seguinte sistema de ponderação:

$$\alpha_1 = 0,5; \alpha_2 = 0,25; \alpha_3 = 0,05; \alpha_4 = 0,20.$$

A informação para cálculo do índice de investigação é obtida a partir da folha anual de sumário da atividade. Poderá ser completada com informação voluntariamente prestada pelo avaliado.

A coordenação e participação em projetos de investigação e a direção de unidades de investigação, a participação em órgãos editoriais de revistas

científicas de circulação internacional, o número de citações de trabalhos científicos e as patentes registadas poderão majorar em 5, 10 ou 25% o valor do índice:

$$I_R = (1 + m') \square I_R^0$$

com $m' \square \{0\%, 5\%, 10\%, 25\%\}$. A atribuição da majoração é da responsabilidade conjunto dos Professores Catedráticos com a responsabilidade de avaliação sobre cada candidato, em parecer depositado no Conselho Científico.

3. Índice de atividades de gestão

Definição: $I_G \square \{0, 1, 2, 3\}$

É atribuída uma classificação pontual de 0 a 3 de acordo com os seguintes critérios:

- a) não houve participação em atividades de gestão, por estas não terem sido solicitadas – valor $I_G = 1$
- b) houve participação em atividades de gestão, com redução de serviço docente – $I_G = 2$
- c) houve participação em atividades de gestão – exercício de tarefas solicitadas pelo Diretor, pelo Conselho de Faculdade, pelo Conselho Científico ou pelo Conselho Pedagógico, sem que desse exercício tenha resultado redução de serviço docente – $I_G = 3$
- d) recusou a participação em atividades de gestão quando solicitado pelo Diretor, pelo Conselho de Faculdade, pelo Conselho Científico ou pelo Conselho Pedagógico, não tendo sido apresentada justificação razoável; apresentou desempenho sofrível em atividades de gestão – $I_G = 0$

A avaliação do indicador é realizada com base na folha anual de sumário da atividade e em informação prestada pelo Diretor, pelo Presidente do Conselho Científico, pelo Presidente do Conselho de Faculdade e/ou pelo Presidente do Conselho Pedagógico, que fica depositada no Conselho Científico.

4. Índice de atividades de extensão universitária

Definição: $I_X \in \{0,1,2\}$

Usando-se as seguintes regras:

- a) nada reportado na folha resumo anual – 0
- b) se apenas uma atividade e com intensidade (número de casos inferior a 3) – 1
- c) restantes casos - 2

A informação é recolhida a partir da folha sumário de atividade anual.

Em casos devidamente justificados, por escrito, pelo Presidente do Conselho Científico e pelo diretor, poderão ser atribuídos valores do índice distintos dos enunciados nas presentes regras. Essas exceções deverão ficar documentadas para jurisprudência, e ser consultáveis por todos os docentes abrangidos por este sistema de avaliação, ficando os respectivos documentos justificativos depositados no Conselho Científico.

Inclui-se nas atividades de extensão universitária a formação de executivos.

5. Índice global

A combinação dos quatro índices é feita usando uma média geométrica.

Definição:

$$I_D = (1 + I_E)^{\alpha_1} (1 + I_R)^{\alpha_2} (1 + I_G)^{\alpha_3} (1 + I_X)^{\alpha_4}$$

com $\alpha_1 + \alpha_2 + \alpha_3 + \alpha_4 = 1$

O quadro seguinte apresenta os parâmetros \square de ponderação dos critérios utilizados.

O indicador global com valor 1 corresponde à classificação de “Insuficiente”.

No início do triênio de avaliação, os Professores Catedráticos poderão expressar, por escrito, a opção pela aplicação dos ponderadores indicados para os professores associados. No primeiro triênio de avaliação, com efeitos retrospectivos, será aplicado em cada caso individual, o conjunto de ponderadores mais favorável.

	Docência	Investigação Científica	Tarefas administrativas e de gestão	Atividades de extensão universitária
Prof. Associado	30%	40%	20%	10%
Prof. Catedrático	40%	30%	20%	10%
Prof. ou Assistente Convidado, a 100%, com dedicação exclusiva	65%	20%	10%	5%
Professor Auxiliar com nomeação definitiva	45%	20%	25%	10%

Nota: Os professores em regime experimental são avaliados ao abrigo do disposto no art. 3.º f).