

Nota sobre critérios seguidos na elaboração do Regulamento:

1. O Regulamento que se propõe segue o Regulamento da Universidade Nova de Lisboa, publicado no DR em 31 de Agosto de 2009, para ele remetendo sempre que possível.

2. A especificidade da avaliação do desempenho na FCSH estabeleceu-se menos por adaptação do Regulamento da UNL do que por escolhas em pontos particulares, a saber:

a) Na ponderação das quatro vertentes, estabelecer que a da investigação nunca poderá ser inferior a 50% e que o conjunto da investigação com a docência nunca será inferior a 90%;

b) Estabelecer dentro desse critério a possibilidade de o docente, findo o período de avaliação, escolher entre um modelo definido pela ponderação máxima para a investigação ou pela ponderação máxima para a docência;

c) Permitir escolha similar nas duas vertentes menores, tarefas administrativas e extensão universitária;

d) Precisar que as quotas relativas às três posições de classificação se distribuem dentro de cada categoria segundo a mesma percentagem e não aplicando os percentagens verticalmente;

e) Determinar que a avaliação dos professores catedráticos não pode fazer com recurso a nenhuma instância exterior ao corpo docente, efectuando-se então em plenário professores catedráticos, segundo metodologia a definir pelo Conselho Científico;

f) Remeter para um anexo a lista dos indicadores a seguir na avaliação, possibilitando a sua revisão sem que o Regulamento seja revisto, mas inclui neste um conjunto de exemplos e de critérios que impeçam revisões da lista de indicadores que desfigurem as escolhas acima expostas.

Creemos que assim se obtém o privilégio da investigação, a justa valorização da docência, a consideração adequada da extensão universitária e no conjunto se garante a autonomia na condução de todo o processo.

Lisboa, 16 de Março de 2011

António Marques  
Abel Barros Baptista

**CAPÍTULO I**  
**Generalidades**

**Artigo 1.º**  
**Objecto**

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 objecto o desempenho dos docentes da FCSH, visando avaliá-lo em função do mérito e melhorar a sua qualidade, em consonância com o estabelecido nos artigos 2.º e 3.º dos Estatutos da FCSH.

**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 respectiva actividade, a saber:

- a) Investigação científica, desenvolvimento e inovação;
- b) Docência;
- 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) Investigação científica, desenvolvimento e inovação: mínimo 55 %, máximo, 60 % [ou: 50, 55];
- b) Docência: mínimo 30 %, máximo, 35% [ou: 35, 40];
- c) Tarefas administrativas e de gestão académica: 5 %;
- d) Actividades de extensão universitária, divulgação científica e prestação de serviços à comunidade: 5 %.

2 — A ponderação conjunta das vertentes da investigação científica e da docência não pode ser inferior a 90%, pelo que ao valor máximo na primeira há-de corresponder o valor mínimo na segunda e vice-versa, não havendo lugar a outras formas de variação.

3 — 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.

4 — Não ocorrendo indicação válida por parte do docente, o órgão competente estabelecerá a ponderação em função do valor máximo da vertente de investigação.

5 — A ponderação conjunta das tarefas administrativas e gestão e das actividades de extensão universitária terá um valor máximo de 10%, admitindo também a opção prévia do docente a avaliar, que indicará ao órgão competente uma de três modalidades: a) divisão equitativa; b) máximo de 10% para as tarefas administrativas e consequente desconsideração das actividades de extensão universitária; c) desconsideração das tarefas administrativas e máximo de ponderação recaindo na actividade de extensão universitária.

6 — Não ocorrendo indicação válida por parte do docente, o órgão competente adoptará a modalidade equitativa.

#### Artigo 4.º

#### **Indicadores da avaliação**

1 — Tendo em conta as vertentes de actividade 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 actividade da FCSH, nomeadamente:

a) Na vertente da investigação científica, desenvolvimento e inovação:

1.º A coordenação e participação em projectos de investigação e a direcção de unidades de investigação.

2.º A publicação de artigos e livros científicos, com valoração da publicação internacional e em revistas com arbitragem pelos pares;

3.º As comunicações apresentadas em congressos e colóquios científicos;

4.º A participação em órgãos de revistas científicas;

5.º A participação em comissões, organizações ou redes de carácter científico.

b) Na vertente da docência:

1.º A diversidade de disciplinas ensinadas, consideradas as matérias e os ciclos de estudos;

2.º A planificação das aulas, sumários e disponibilização de lições e outro material pedagógico, impresso ou em plataformas informáticas;

3.º As orientações das componentes não lectivas de cursos de mestrado e doutoramento;

4.º As participações em júris de provas académicas, de concursos das carreiras docente e de investigação e de prémios científicos.

c) Por outro lado, poderão ser ponderados:

1.º Os prémios e as distinções académicas;

2.º Os processos de avaliação conducentes à obtenção por docentes de graus e títulos académicos;

3.º Os relatórios produzidos no cumprimento de obrigações decorrentes do estatuto da carreira docente e a sua avaliação;

4.º Os serviços prestados a outras entidades públicas que tenham natureza análoga aos dos indicadores referidos nas alíneas anteriores ou que com eles estejam relacionados.

#### 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.

2 — O Conselho Científico pode delegar a condução do processo numa comissão de três a cinco membros, coordenada pelo seu presidente.

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 reflectir uma objectiva, 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 respectivas categorias.

## Artigo 9.º

### **Diferenciação de desempenhos**

1 — Em cumprimento da determinação do ECDU relativa à diferenciação de desempenhos:

a) Serão atribuídos 9 pontos até ao máximo de 30 % dos docentes positivamente avaliados em cada categoria;

b) Serão atribuídos 6 pontos até ao máximo de 60 % dos docentes positivamente avaliados em cada categoria;

c) 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 Art.º 8º será efectuada em plenário de professores catedráticos.

## Artigo 10.º

### **Consequências da avaliação**

1 — É assegurada a alteração do posicionamento remuneratório dos docentes da UNL 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 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 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 15.º

#### **Homologação**

A proposta final de avaliação do desempenho, acompanhada pelo parecer do conselho pedagógico, será enviada ao Reitor, para que a homologue.

### CAPÍTULO III

#### Artigo 16.º

#### **Avaliação dos docentes em período experimental**

1 — A avaliação do desempenho dos docentes em período experimental é efectuada em função de avaliação específica da actividade 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 actividade docente efectivamente 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 respectivo 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 respectiva actividade 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 2009**

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 — 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

#### 1) Investigação

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 internacionais;
9. Comunicações em encontros científicos internacionais;
10. Coordenação de Unidades de Investigação;
11. Orientações de bolsiros de pós-doutoramento, FCT e outros;
12. Coordenação de Projectos de Investigação avaliados por painéis internacionais;
13. Coordenação de Projectos 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 projectos nacionais e internacionais;
17. Participação em projectos científicos como consultor ou parecerista;
18. Participação em redes ou comissões de carácter científico;
19. Organização de encontros científicos.

#### 2) 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 didácticos, manuais, readers, elementos de apoio, impressos ou em suporte informático;
5. Orientações de relatórios, dissertações e projectos no âmbito dos cursos de 2º e 3º ciclo;
6. Orientações de bolsiros de doutoramento, FCT e outros;
7. Acção em tutorias de 1º, 2º e 3º ciclo;
8. Participação em júris de provas académicas;
9. Participação em júris de concursos da carreira universitária e de investigação;
10. A experiência de ensino internacional.

#### 3) Gestão

1. Participação em órgãos de gestão da FCSH;
2. Coordenação de departamento;



3. Coordenação de curso;
4. Coordenação de missão, actividade, serviço ou programa da Faculdade;
5. Actividades de representação em organismos externos à Faculdade.

#### 4) Extensão universitária

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