

Despacho n.º 80/2021

Projeto de Regulamento da avaliação do desempenho e alteração do posicionamento remuneratório dos docentes em regime de contrato de trabalho que integram a carreira docente da Universidade NOVA de Lisboa

Torna-se público que, por meu despacho, foi aprovado, ao abrigo do disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 21.º dos Estatutos da Universidade de Nova de Lisboa, homologados pelo Despacho Normativo n.º 3/2020, de 22 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 26, de 6 de fevereiro, o projeto de Regulamento da avaliação do desempenho e alteração do posicionamento remuneratório dos docentes em regime de contrato de trabalho que integram a carreira docente da Universidade NOVA de Lisboa

Conforme estabelecido no n.º 3 do artigo 110.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, e de acordo com o disposto nos artigos 99.º e 101.º do Código do Procedimento Administrativo, publica-se a nota justificativa e submete-se o projeto de Alteração ao Regulamento da Avaliação do Desempenho e Alteração do Posicionamento Remuneratório dos Docentes em Regime de Direito Público da Universidade NOVA de Lisboa, para recolha de sugestões, durante o período de 30 dias.

Os interessados devem dirigir as sugestões, por escrito, ao Reitor da Universidade, utilizando o endereço eletrónico [consultapublica@unl.pt](mailto:consultapublica@unl.pt), no prazo de 30 dias, a contar da data da publicação no *Diário da República*.

7 de abril de 2021 – O Reitor, João Sàágua

#### Nota justificativa

Considerando que a Universidade Nova de Lisboa instituída como fundação pública com regime de direito privado, nos termos do Decreto-Lei n.º 20/2017, de 21 de fevereiro, se rege pelo direito privado, nomeadamente no que respeita à sua gestão financeira, patrimonial e de pessoal, sem prejuízo da aplicação dos princípios constitucionais respeitantes à Administração Pública, nomeadamente a prossecução do interesse público, bem como os princípios da igualdade, da imparcialidade, da justiça e da proporcionalidade, tendo em conta o disposto no artigo 266.º da Constituição e nos n.ºs 1 e 2 do artigo 134.º do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES), em conjugação com o n.º 1 do artigo 1.º do atrás citado diploma que instituiu a fundação.

Considerando que no âmbito da gestão de recursos humanos, a Universidade Nova de Lisboa pode definir o regime de carreiras próprias do seu pessoal docente, *“respeitando genericamente, quando apropriado, o paralelismo no elenco de categorias e habilitações académicas, em relação às que vigoram para o pessoal docente [...] dos demais estabelecimentos de ensino superior público”*, como determina o n.º 3 do artigo 134.º do RJIES, devendo para o efeito *“promover a convergência dos respetivos regulamentos internos com os princípios subjacentes à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e à legislação especial aplicável às respetivas carreiras”*, como resulta do n.º 5 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 20/2017, de 21 de fevereiro.



Nestes termos, a Universidade aprovou o seu Regulamento relativo às carreiras, ao recrutamento e aos contratos de trabalho dos docentes em regime de contrato de trabalho (Regulamento n.º 409/2018, de 20 de junho, publicado no *Diário da República*, n.º 129, 2.ª série, de 6 de julho), prevendo o seu artigo 14.º a existência de avaliação do seu desempenho.

Considerando que a entrada em vigor do referido Regulamento, acarreta, forçosamente, a necessidade de criação de um sistema de avaliação de desempenho dos docentes em regime de contrato de trabalho e a necessidade de regular todo esse processo.

É necessário aprovar nova regulamentação com o objetivo de criar tal sistema de avaliação do desempenho e a alteração do posicionamento remuneratório dos docentes em regime de contrato de trabalho da Universidade NOVA de Lisboa.

Para efeitos do artigo 101.º do CPA, o projeto de Regulamento da avaliação do desempenho e alteração do posicionamento remuneratório dos docentes em regime de contrato de trabalho que integram a carreira docente da Universidade NOVA de Lisboa é submetido a consulta pública, para recolha de sugestões, procedendo-se, para o efeito, à publicação na 2.ª série do *Diário da República* e na Internet, no sítio institucional da Universidade Nova de Lisboa.

**Projeto de Regulamento da avaliação do desempenho e alteração do posicionamento remuneratório dos docentes em regime de contrato de trabalho que integram a carreira docente da Universidade NOVA de Lisboa**

**CAPÍTULO I**  
**Disposições gerais**

**Artigo 1.º**

**Objeto**

O presente regulamento tem por objeto a avaliação do desempenho e a alteração do posicionamento remuneratório dos docentes em regime de contrato de trabalho que integram a carreira docente em regime de direito privado da Universidade NOVA de Lisboa.

**Artigo 2.º**

**Âmbito de aplicação**

1 — A avaliação de desempenho abrange todos os docentes em regime de contrato de trabalho da Universidade NOVA de Lisboa.

2 — A avaliação de desempenho tem em conta a especificidade de cada área científica e considera todas as vertentes da respetiva atividade:

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

**CAPÍTULO II**  
**Estrutura**

**Artigo 3.º**

**Ciclo de avaliação, definição de ponderações e indicadores de avaliação**

1 — O ciclo de avaliação de desempenho é trienal.



2 — As ponderações de cada vertente de avaliação e os indicadores a utilizar são definidos pelos órgãos competentes de cada unidade orgânica em regulamento interno próprio, dentro dos limites estabelecidos no artigo seguinte.

3 — Às ponderações e aos indicadores da avaliação é dada a devida publicitação, através dos meios de divulgação considerados adequados pelos órgãos competentes de cada unidade orgânica.

#### Artigo 4.º

##### **Ponderações**

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

- a) Ensino e inovação pedagógica — entre 10% e 70%
- b) Investigação científica — entre 10% e 70%;
- c) Inovação e transferência de conhecimento — entre 5% e 40%;
- d) Administração e gestão académica — entre 0% e 40%.

2 — As ponderações podem ser definidas por categoria e regime de prestação de serviço ou para cada docente, de acordo com o previsto no respetivo contrato de trabalho.

#### Artigo 5.º

##### **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 indicadores, tanto no plano interno, como internacional, correspondentes aos seguintes perfis dos docentes, tal como definidos no regulamento de prestação do serviço dos docentes:

- a) No perfil de ensino e inovação pedagógica;
- b) No perfil de investigação científica;
- c) No perfil de inovação e transferência de conhecimento;
- d) No perfil de administração e gestão académica.

2 — Podem ainda ser ponderados, entre outros constantes dos contratos de trabalho dos docentes:

- a) Os prémios e as distinções académicas;
- b) Os processos de avaliação conducentes à obtenção de graus e títulos académicos;
- c) Os relatórios produzidos no cumprimento de obrigações decorrentes do estatuto da carreira de docente e a sua avaliação;
- d) As patentes registadas;
- e) Os serviços que tenham natureza análoga aos dos indicadores referidos nas alíneas anteriores ou que com eles estejam relacionados, prestados a outras entidades.

#### Artigo 6.º

##### **Órgãos competentes**

1 — Compete ao Conselho Científico de cada unidade orgânica 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 ou por quem este designe.

3 — Na qualidade de superior responsável pelo processo de avaliação, compete ao Reitor homologar os resultados da avaliação do desempenho.

#### Artigo 7.º

##### **Escala**

1 — Os resultados da avaliação de desempenho devem refletir uma objetiva, justa e adequada diferenciação do desempenho em função do mérito.

2 — Aos docentes com avaliação de desempenho considerada insuficiente são atribuídos zero pontos.



3 — A avaliação de desempenho positiva é expressa numa escala de três posições, entre o mínimo de 3 pontos e o máximo de 9 pontos por triénio, aplicada sobre as listas hierarquizadas dos docentes em regime de contrato de trabalho avaliados, considerando as respetivas categorias e regime de prestação de serviço.

4 — Se a avaliação de desempenho positiva for superlativa, excecionalmente e mediante fundamentação, podem ser atribuídos até 18 pontos por triénio.

#### Artigo 8.º

##### **Relevância e consequências da avaliação**

A avaliação do desempenho dos docentes em regime de contrato de trabalho releva para os seguintes efeitos, nos termos de regulamento interno próprio da unidade orgânica em que prestam serviço:

- a) A contratação por tempo indeterminado de docentes de carreira em regime de contrato de trabalho findo o período experimental a que estejam sujeitos;
- b) A manutenção do regime de dedicação plena;
- c) A mudança da posição retributiva do docente, observado o disposto no artigo seguinte;
- d) A dispensa de procedimento de recrutamento, nos termos do artigo 14.º do regulamento relativo à carreira, ao recrutamento e aos contratos de trabalho dos docentes em regime de contrato de trabalho da Universidade NOVA de Lisboa, e observado o disposto no artigo 12.º;
- e) A concessão de licenças de dispensa de serviço docente;
- f) O pagamento de quaisquer complementos remuneratórios.

#### Artigo 9.º

##### **Alteração do posicionamento remuneratório**

1 — É assegurada a alteração do posicionamento remuneratório dos docentes da UNL que acumulem um mínimo 18 pontos nas avaliações de desempenho.

2 — Caso o docente entenda ser elegível para uma alteração do posicionamento remuneratório ainda no decurso de um ciclo de avaliação, pode requerer ao Diretor, fundamentadamente, uma avaliação excecional e intermédia, nos termos a definir nos regulamentos internos das unidades orgânicas.

#### Artigo 10.º

##### **Componente variável da remuneração**

1 — Pode ser atribuída uma componente variável da remuneração aos docentes que obtenham um nível de desempenho objetivamente revelado a ser definido nos regulamentos internos das unidades orgânicas em alguns dos indicadores referidos na alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º.

2 — Os regulamentos internos das unidades orgânicas que prevejam a atribuição de uma componente variável da remuneração definem os critérios de determinação dos respetivos montantes.

3 — Os fundos usados para pagar a componente variável das remunerações podem provir de receitas próprias da Universidade NOVA de Lisboa, caso em que não podem exceder o valor equivalente a 25% da remuneração base do docente a quem é atribuído, ou de fundos provenientes de projetos ou financiamentos específicos que lhe sejam atribuídos, caso em que não estão sujeitos ao referido limite de valor.

#### Artigo 11.º

##### **Remunerações acessórias**

1 — Pode ser atribuído um prémio de desempenho a título de remuneração acessória aos docentes que obtenham um nível de desempenho objetivamente revelado a ser definido nos regulamentos internos das unidades orgânicas.



2 — O valor das remunerações acessórias não pode exceder o valor equivalente ao triplo da remuneração base mensal do docente a quem é atribuído.

3 — Os fundos usados para pagar as remunerações acessórias devem provir exclusivamente de receitas próprias da Universidade NOVA de Lisboa e dependem de disponibilidade orçamental, desde que legalmente elegíveis pela entidade financiadora, quando aplicável.

#### Artigo 12.º

##### **Dispensa de procedimento de recrutamento**

Para que um docente possa ser promovido para a categoria imediatamente superior à sua sem se submeter a um procedimento de recrutamento, nos termos do artigo 14.º do regulamento relativo à carreira, ao recrutamento e aos contratos de trabalho dos docentes em regime de contrato de trabalho da Universidade Nova de Lisboa, é necessário que tenha obtido um nível de desempenho correspondente a 18 pontos por triénio, ao abrigo do n.º 4 do artigo 7.º, em dois triénios consecutivos.

### CAPÍTULO III

#### **Procedimento de avaliação**

#### Artigo 13.º

##### **Calendarização**

1 — As ponderações de cada vertente de avaliação do desempenho e os indicadores a utilizar no processo de avaliação são definidos durante o primeiro trimestre do ano anterior àquele a que respeitar.

2 — Até 30 de abril são elaboradas as propostas de avaliação do desempenho, promovida a sua harmonização e remetidas aos docentes para efeitos de audiência prévia.

3 — A decisão final do procedimento de avaliação do desempenho é tomada até 31 de maio do ano subsequente àquele a que respeitar.

#### Artigo 14.º

##### **Metodologia**

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

#### Artigo 15.º

##### **Audiência prévia**

1 — A proposta de avaliação do desempenho é notificada aos docentes, os quais dispõem de 10 dias para se pronunciarem, querendo, sobre a referida proposta.

2 — Após a apreciação das alegações deduzidas pelos docentes é emitida proposta de decisão final de avaliação do desempenho.

#### Artigo 16.º

##### **Homologação**

1 — As propostas finais de avaliação do desempenho devidamente fundamentadas são enviadas ao Diretor que, concordando, as enviará ao Reitor, para efeitos de homologação.

2 — A homologação das avaliações do desempenho é dada a conhecer aos docentes no prazo de 10 dias.

### CAPÍTULO IV

#### **Regimes especiais**



Artigo 17.º

**Avaliação dos docentes no exercício de cargos de elevada relevância**

1 — Exercem cargos de elevada relevância:

- a) O Reitor;
- b) Os Vice-Reitores e Pró-Reitores;
- c) Os Diretores, Subdiretores e Subdiretores adjuntos das unidades orgânicas;
- d) Outros cargos fixados pelo Reitor, sob proposta fundamentada do Diretor de cada Unidade Orgânica.

2 — Para os fins do previsto no n.º 2 do artigo 74.º-B do Estatuto da Carreira Docente Universitária, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 448/79, de 13 de novembro, na versão em vigor, aos docentes abrangidos pelo número anterior serão atribuídos 6 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 toma em consideração o exercício das respetivas competências e funções desenvolvidas, avaliação que será expressa através de uma valoração que respeite a escala definida no n.º 2 do artigo 7.º.

4 — A avaliação do desempenho é realizada nos seguintes termos:

- a) O Reitor é avaliado pelo Presidente do Conselho Geral;
- b) Os Vice-Reitores e Pró-Reitores são avaliados pelo Reitor;
- c) Os Diretores das unidades orgânicas são avaliados pelos respetivos Presidentes dos Conselhos de Faculdade, de Instituto ou de Escola;
- d) Os Subdiretores e Subdiretores adjuntos das unidades orgânicas são avaliados pelos respetivos Diretores;
- e) *Os titulares de cargos das respetivas unidades orgânicas referidos na alínea d) do número 1, são avaliados pelo Diretor exceto no caso de terem sido designados por eleição, caos em que são avaliados pelos órgãos que o elegem.*

5 — Nos casos referidos nas alíneas c) a e) do número anterior, a avaliação é sujeita a homologação reitoral.

Artigo 18.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 é definida pelo Conselho Científico de cada unidade orgânica.

4 — A avaliação do desempenho tem em conta a especificidade de cada área científica e considera todas as vertentes da atividade efetivamente desenvolvida, respeitando o perfil que lhe foi atribuído em acordo com o artigo 4.º.

CAPÍTULO V

**Disposições finais e transitórias**

Artigo 19.º

**Regulamentos internos**



Os regulamentos internos próprios de cada unidade orgânica previstos no presente regulamento devem ser aprovados no prazo de seis meses da entrada em vigor do presente regulamento, sujeitos a homologação do Reitor.

Artigo 20.º

**Dúvidas e casos omissos**

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

Artigo 21.º

**Norma de direito transitório**

1 — A avaliação dos desempenhos ocorridos nos anos 2018 a 2021 realiza-se de acordo com o previsto no artigo 22.º do Regulamento n.º 684/2010 da Universidade Nova de Lisboa.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, nas unidades orgânicas em que o triénio a que se refere o n.º 1 do artigo 3.º tenha tido início a 1 de janeiro de 2021, aplica-se o presente regulamento desde essa data, exceto no que da aplicação do artigo 22.º do Regulamento n.º 684/2010 da Universidade Nova de Lisboa resultar ser mais favorável ao avaliando.

Artigo 22.º

**Entrada em vigor**

1 — O presente regulamento entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2022.

2 — Os artigos 18.º e 20.º entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Diário da República*.

