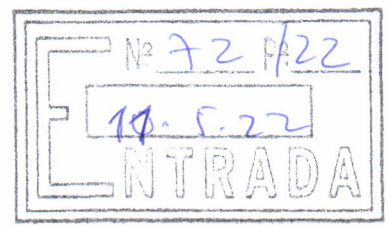
NOVA SCHOOL OF BUSINESS & ECONOMICS

Exma. Direção do
Sindicato Nacional do Ensino Superior
Avenida 5 de Outubro, 104, 4º
1050-060 Lisboa



Carta Registada com A/R

Carcavelos, 10 de maio de 2022.

Assunto: Sujeição do Regulamento da avaliação do desempenho e alteração do posicionamento remuneratório dos docentes em regime de contrato de trabalho que integram a carreira docente da Faculdade de Economia da Universidade Nova de Lisboa - Nova School of Business and Economics, para audição da estrutura sindical.

Exmos Senhores,

Em cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 74.º-A, do Estatuto da Carreira Docente Universitária, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 448/79 de 13 de novembro, na sua redação atual, vimos pelo presente submeter o Regulamento referido em assunto para vossa audição, enquanto organização sindical representativa dos trabalhadores docentes universitários.

Nos termos do Código de Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual, dispõe esse sindicato do prazo de 30 dias para se pronunciar, caso assim o entendam, sobre o referido Regulamento.

Com os melhores cumprimentos,

O Diretor

(Prof. Doutor Daniel Traça)

Regulamento

Considerando que o Despacho n.º 8088/2021, de 28 de julho de 2021 da Reitoria da Universidade Nova de Lisboa, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 158 de 16 de agosto de 2021, veio aprovar o 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, estabelecendo a necessidade de as unidades orgânicas da Universidade Nova de Lisboa definirem, em regulamento interno próprio, entre outros, as ponderações de cada vertente de avaliação e os indicadores a utilizar, bem como a relevância e consequências da avaliação daqueles docentes;

Considerando que o regulamento aprovado pelo Despacho n.º 8088/2021, de 28 de julho de 2021, estabelece no artigo 19.º que os regulamentos internos próprios de cada unidade orgânica ali previstos devem ser aprovados no prazo de seis meses a contar do dia 1 de janeiro de 2022, data da entrada em vigor desse regulamento;

Vem, a Faculdade de Economia da Universidade Nova de Lisboa - Nova School of Business and Economics (Nova School of Business and Economics), e na sequência da aprovação pelo Conselho Científico e da homologação do Senhor Reitor da Universidade Nova de Lisboa, proceder à publicação do presente regulamento interno da avaliação do desempenho e alteração do posicionamento remuneratório dos docentes em regime de contrato de trabalho que integram a carreira docente da Nova School of Business and Economics.

Foi promovida a consulta pública pelo período de 30 dias úteis, nos termos do artigo 101.º do Código do Procedimento Administrativo e do n.º 3 do artigo 110.º do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior e foram ouvidas as associações sindicais.

Data. — O Diretor, Daniel Abel Monteiro Palhares Traça.

Regulamento da avaliação do desempenho e alteração do posicionamento remuneratório dos docentes em regime de contrato de trabalho que integram a carreira docente da Faculdade de Economia da Universidade Nova de Lisboa - Nova School of Business and Economics

Artigo 1.º
Objeto

O presente regulamento tem por objeto a avaliação do desempenho e a alteração do posicionamento remuneratório dos docentes da Nova School of Business and Economics em regime de contrato de trabalho, em cumprimento do disposto no artigo 19.º do 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 aprovado pelo Despacho n.º 8088/2021, de 28 de julho de 2021, da Universidade Nova de Lisboa.

Artigo 2.º
Âmbito de aplicação

1 — A avaliação de desempenho abrange todos os docentes da Nova School of Business and Economics em regime de contrato de trabalho que integram a carreira docente em regime de direito privado 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.

Artigo 3.º
Periodicidade

O ciclo de avaliação de desempenho é trienal, com avaliações intermédias anuais, sendo que o primeiro triénio corresponde ao período 2021-2023, com início em 1 de janeiro de 2021, aplicando-se o previsto no n.º 2 do artigo 21.º do 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 aprovado pelo Despacho n.º 8088/2021, de 28 de julho de 2021, da Universidade Nova de Lisboa.

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 0% 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 ou no n.º 3 do artigo 4.º do Regulamento de Prestação do Serviço dos Docentes da Universidade NOVA de Lisboa aprovado pelo Despacho n.º 8178/ 2021, de 28 de Julho.

Artigo 5.º
Indicadores de avaliação

1 — 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 do ensino e inovação pedagógica:
   i. A qualidade de ensino;
   ii. Introdução de inovações curriculares e/ou pedagógicas, incluindo a disponibilização de lições e outro material pedagógico;
   iii. As orientações de *work-projects, business-projects*, teses de Mestrado de Investigação e Teses de Doutoramento, valorizadas de acordo com a complexidade associada a cada grau.

b) Na vertente de investigação científica:
   i. Artigos em revistas de circulação internacional com arbitragem científica;
   ii. Artigos em revistas de circulação nacional com arbitragem científica;
   iii. Capítulos de livros de circulação internacional;
   iv. Capítulos de livros de circulação nacional;
   v. Livros de circulação internacional;
   vi. Livros de circulação nacional;
   vii. Elaboração de casos;
   viii. A coordenação e participação em projetos de investigação e a direção de unidades de investigação;
   ix. A participação em órgãos editoriais de revistas científicas de circulação internacional;

x. O número de citações de trabalhos científicos;
xi. As patentes registadas.

c) Na vertente de inovação e transferência de conhecimento, consideram-se os seguintes aspetos:
i. Formação de executivos organizada por estruturas onde a Nova School of Business and Economics tenha participação;
ii. Capacidade de angariação de projetos de prestação de serviços à comunidade;
iii. Dinamização do empreendedorismo nas suas múltiplas vertentes, incluindo o empreendedorismo jovem, o empreendedorismo social ou o empreendedorismo de base científica;
iv. Lançamento ou consolidação de startups e em particular de spinoffs da Universidade Nova de Lisboa;
v. Participação na conceção e implementação de campanhas de fundraising;
vi. Contributos centrados na comunicação, interna e externa, nomeadamente aqueles que possam resultar em ganhos positivos de visibilidade, notoriedade e liderança de opinião;
vii. Serviços à comunidade, de cooperação e colaboração com instituições públicas e privadas;
viii. Contributos inovadores relacionados com desafios societais, inovação social e os objetivos de desenvolvimento sustentável;
ix. Comunicação e divulgação científica junto do público em geral

d) Na vertente de administração e gestão académica:
i. Participação em órgãos académicos da Nova School of Business and Economics;
ii. Participação em órgãos académicos noutras unidades orgânicas da Universidade Nova de Lisboa;
iii. Participação em lugares de gestão existentes na estrutura funcional da Nova School of Business and Economics;
iv. Tarefas desempenhadas por solicitação do Diretor, do Conselho de Faculdade, do Conselho Científico ou do Conselho Pedagógico.

2 —Deverão ainda ser ponderados, quando existam:

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 de carreira docente e a sua avaliação.

Artigo 6.º
Definição de ponderações e indicadores de avaliação

1 — As ponderações dos indicadores de cada vertente de avaliação a utilizar são as que constam em Anexo ao presente Regulamento.

2 — A atualização 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.

Artigo 7.º
Escala

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

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 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.

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

Artigo 8.º

Diferenciação de desempenhos

1 — Os resultados da avaliação de desempenho devem refletir uma diferenciação do desempenho em função do mérito que seja objetiva, 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 pontos aos restantes 10% dos docentes avaliados, desde que o respetivo 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 9.º

Avaliação de desempenho superlativa

A avaliação do desempenho será considerada superlativa sempre que sejam reunidas as seguintes condições:

a) O resultado da avaliação de desempenho do docente posiciona-o nos primeiros 30% dos docentes avaliados; e

b) Durante o período de avaliação, o docente preenche no mínimo dois dos seguintes requisitos, sendo um deles, obrigatoriamente, um dos dois primeiros enunciados:

i) Realizou investigação científica de referência a nível internacional e publicou em periódicos com arbitragem científica do topo dos rankings internacionais da sua área científica;

ii) Angariou financiamento competitivo e não-competitivo por meio de projetos de investigação e outros com elevado impacto no reconhecimento internacional da instituição;

iii) Organizou e coordenou seminários e outros eventos internacionais de referência e com elevado impacto no reconhecimento internacional da instituição;

iv) Liderou grupos de investigação, projetos de investigação e sociedades científicas internacionais de referência e com elevado impacto no reconhecimento internacional da instituição;

v) Estabeleceu e promoveu parcerias com outras instituições de ensino superior, centros de investigação, entidades públicas e da sociedade civil nacionais e estrangeiras de referência e com elevado impacto no reconhecimento internacional da instituição.

Artigo 10.º

Relevância e consequências da avaliação

A avaliação do desempenho dos docentes em regime de contrato de trabalho releva para os seguintes efeitos:

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 12;
d) A dispensa de procedimento de recrutamento, nos termos do artigo 14.º do Regulamento n.º 409/2018, de 20 de junho 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 do 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 aprovado pelo Despacho n.º 8088/2021, de 28 de julho de 2021, da Universidade Nova de Lisboa;
e) A concessão de licenças de dispensa de serviço docente;
f) O pagamento de quaisquer complementos remuneratórios.

Artigo 11.º

Manutenção do regime de dedicação plena

O regime de dedicação plena pode ser retirado por decisão do Diretor quando o docente não tiver obtido, no mínimo, 6 pontos num triénio, depois de obtido o parecer expresso do Conselho Científico.

Artigo 12.º

Alteração do posicionamento remuneratório

1 — É assegurada a alteração do posicionamento remuneratório dos docentes da Nova SBE 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 por triénio, a qual será concedida caso a mesma seja considerada superlativa.

Artigo 13.º

Concessão de licenças de dispensa de serviço docente

As licenças de dispensa de serviço docente podem ser recusadas por decisão do Diretor quando o docente não tenha obtido no mínimo 6 pontos num triénio, depois de obtido o parecer expresso do Conselho Científico.

Artigo 14.º

Componente variável da remuneração

1 — Poderá ser atribuída uma componente variável da remuneração aos docentes que num triénio de avaliação publiquem com a afiliação Nova SBE em periódicos internacionais classificados como 4 e 4* no ranking "Association of Business Schools (ABS)", 1e, 1g, 1eg e 1 no ranking "CNRS", ou na lista "Financial Times 50".

2 — O valor da componente variável da remuneração será fixado pelo Diretor, ouvido o Presidente do Conselho Científico, nos termos do disposto no número 3 do artigo 10.º do 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 aprovado pelo Despacho n.º 8088/2021, de 28 de julho de 2021, da Universidade Nova de Lisboa.