

**UNIVERSIDADE NOVA DE LISBOA**

## Faculdade de Economia

**Regulamento n.º 943/2022**

*Sumário:* 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.

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, 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.

26/09/2022. — 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 n.º 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.

3 — A atribuição desta componente dependerá da existência de verbas, quer próprias da Nova SBE, quer de fundos provenientes de projetos ou financiamentos específicos que lhe sejam atribuídos.

#### Artigo 15.º

##### Remunerações acessórias

1 — Poderá ser atribuído um prémio de desempenho a título de remuneração acessória aos docentes que tenham publicado com a afiliação NOVA SBE em revistas B\*, A ou A\* que integrem a lista definida pelo Conselho Científico da NOVA SBE

2 — A atribuição desta componente dependerá da existência de receitas próprias da Nova SBE e de disponibilidade orçamental, desde que legalmente elegíveis pela entidade financiadora, quando aplicável, sendo o respetivo valor fixado pelo Diretor, ouvido o Presidente do Conselho Científico, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 11.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 16.º

##### Órgãos Competentes

1 — O Conselho Científico da Nova School of Business and Economics realiza e conduz o processo de avaliação de desempenho bem como a harmonização e aprovação das classificações atribuídas.

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 ou por quem este designe.

3 — Compete ao Presidente do Conselho Pedagógico da Nova School of Business and Economics pronunciar-se no âmbito do processo de avaliação de desempenho e, a pedido do docente, sobre a validação de eventuais apreciações sobre o seu desempenho pedagógico, logo que produzidas estas e delas notificado o interessado.

#### Artigo 17.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 18.º

##### Metodologia

1 — A proposta de avaliação do desempenho é elaborada pelo Conselho Científico da Nova School of Business and Economics, com base nas ponderações a atribuir a cada indicador de avaliação que constam no anexo ao presente Regulamento. Para cada triénio em avaliação poderão ser ajustadas as ponderações de cada vertente pelo Conselho Científico da Nova School of Business and Economics.

2 — Para cada triénio de avaliação será elaborado um novo anexo.



Artigo 19.º

**Aprovação de propostas de avaliação**

As propostas de avaliação, após recebido o parecer do Conselho Pedagógico, deverão ser aprovadas pelo Conselho Científico.

Artigo 20.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 21.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.

Artigo 22.º

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

A avaliação de docentes no exercício de cargos de elevada relevância segue as regras definidas no artigo 17.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 aprovado pelo Despacho n.º 8088/2021 de 28 de julho de 2021, da Universidade Nova de Lisboa.

Artigo 23.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.

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

5 — Atingida a metade do período experimental, os docentes podem solicitar uma avaliação de desempenho antecipada, a qual será analisada pelo Conselho Científico, que pode decidir, por maioria dos seus membros efetivos, propor a passagem a contrato por tempo indeterminado em regime de tenure antes do final do período experimental.

Artigo 24.º

**Entrada em vigor**

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

## 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 inquiridos aos estudantes no final de cada curso e informação dos órgãos dirigentes da escola (relativamente à componente de administração e 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 atividade. 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 Ensino e inovação pedagógica

Definição:

$$I_E^0 = \bar{a}_{jt} / \bar{a}_t, \text{ onde } \bar{a}_{jt} = \frac{1}{\#C_j} \sum_{i \in C_j} a_{ijt}$$

em que  $a_{ijt}$  é a avaliação média do professor  $j$  na cadeira  $i$  que lecionou (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 lecionado,  $\bar{a}_t$  é a média da escola nesse semestre nesse ciclo de estudos.

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

De entre as questões colocadas aos alunos, será escolhida a que mais se aproxime de: “no geral, fiquei satisfeito com a prática pedagógica do docente” ou “qualidade da docência”.

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

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.

$$I_E = I_E^0 \times (1 + m^E)$$

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

2 — Índice de investigação científica

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:

$$I_R^0 = \alpha_1 PITop + \alpha_2 PI + \alpha_3 CLPN + \alpha_4 WPBPMBA + \alpha_5 T4DM$$

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” em que *PITop* — contagem de artigos publicados 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”, *PI* — contagem de artigos publicados com afiliação Nova SBE em revistas de circulação internacional com *referee* não incluídas na listagem acima, *CLPN* — contagem de capítulos de livros, livros e artigos publicados com afiliação Nova SBE em revistas de circulação nacional com *referee*, *WPBPMBA* — contagem de orientações de *work projects*, *business projects* e teses de MBA orientadas com sucesso, *T4DM* — quádruplo da contagem de teses de doutoramento orientadas com sucesso.

A contagem de orientações de *work projects*, *business projects*, teses de MBA e teses de Doutoramento orientadas com sucesso será rateada pelo número de docentes que as tenham orientado/ coorientado.

Será usado o seguinte sistema de ponderação:

$$\alpha_1 = 0,35; \alpha_2 = 0,20; \alpha_3 = 0,15; \alpha_4 = 0,10; \alpha_5 = 0,20$$

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, a direção de unidades de investigação, *Knowledge centers* ou laboratórios, a participação em órgãos editoriais de revistas científicas de circulação internacional, o número de citações de trabalhos científicos no triénio retirado do *Nova Research portal* e as patentes registadas poderão majorar em 5, 10 ou 25 % o valor do índice:

$$I_R = (1 + m^I) \times I_R^0$$

com  $m^I \in \{0\%, 5\%, 10\%, 25\%\}$ .

A atribuição da majoração é da responsabilidade conjunta dos Professores Catedráticos com a responsabilidade de avaliação sobre cada candidato, em parecer depositado no Conselho Científico.

3 — Índice de Inovação e transferência de conhecimento

Definição:  $I_X \in \{0,1,2\}$

Usando-se as seguintes regras:

a) Nada reportado na folha resumo anual —  $I_X = 0$

b) Se apenas uma atividade e com intensidade (número de casos inferior a 3) —  $I_X = 1$

c) Restantes casos —  $I_X = 2$

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 respetivos documentos justificativos depositados no Conselho Científico.

4 — Índice de Administração e gestão académica

Definição:  $I_G \in \{0,1,2,3\}$

É atribuída uma classificação pontual de 0 a 2 de acordo com os seguintes critérios:

a) Não houve participação em órgãos académicos da Nova SBE ou de outras unidades orgânicas da UNL, nem em lugares de gestão existentes na estrutura funcional da Nova SBE, nem foram desempenhadas tarefas por solicitação do Diretor, do Conselho de Faculdade, do Conselho Científico ou do Conselho Pedagógico, por estas não terem sido solicitadas — valor  $I_G = 1$

b) Houve participação em órgãos académicos da Nova SBE ou de outras unidades orgânicas da UNL, ou em lugares de gestão existentes na estrutura funcional da Nova SBE, ou foram desempenhadas tarefas por solicitação do Diretor, do Conselho de Faculdade, do Conselho Científico ou do Conselho Pedagógico —  $I_G = 2$

c) Recusou a participação em órgãos académicos da Nova SBE ou de outras unidades orgânicas da UNL, em lugares de gestão existentes na estrutura funcional da Nova SBE, ou em tarefas 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.

5 — Índice global

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

Definição:

$$I_D = (1 + I_E)^{\beta_1} (1 + I_R)^{\beta_2} (1 + I_G)^{\beta_3} (1 + I_X)^{\beta_4}$$

com  $\beta_1 + \beta_2 + \beta_3 + \beta_4 = 1$ .

O quadro seguinte apresenta os parâmetros  $\beta$  de ponderação dos critérios utilizados. O indicador global com valor 1 corresponde à classificação de “Insuficiente”.

a) Perfil de ensino e inovação pedagógica

Ensino e inovação pedagógica	Investigação Científica	Inovação e transferência de conhecimento	Administração e gestão académica
60 %	20 %	10 %	10 %

b) Perfil de investigação

Ensino e inovação pedagógica	Investigação Científica	Inovação e transferência de conhecimento	Administração e gestão académica
30 %	60 %	5 %	5 %

c) Perfil de inovação e transferência de conhecimento

Ensino e inovação pedagógica	Investigação Científica	Inovação e transferência de conhecimento	Administração e gestão académica
40 %	10 %	40 %	10 %

d) Perfil de administração e gestão académica

Ensino e inovação pedagógica	Investigação Científica	Inovação e transferência de conhecimento	Administração e gestão académica
40 %	10 %	10 %	40 %

315724088