



Exm.ºs Srs.:

SNESup – Sindicato Nacional do Ensino Superior  
Av. 5 e Outubro, 104, 4.º  
1050-060 Lisboa

s/referência	s/comunicação	n/referência	data
		002478	17/06/2010

**Assunto:** Audição sobre projecto de Regulamento de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente do Instituto Politécnico de Tomar.

Em cumprimento do disposto no n.º 1, do art.º 35.º-A, do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de Julho, com as alterações introduzidas pelo Decreto-lei n.º 69/88, de 3 de Março, pelo Decreto-lei n.º 207/2009, de 31 de Agosto, que o republicou integralmente, e pela Lei n.º 7/2010, de 13 de Maio, remetemos em anexo exemplar do projecto de «Regulamento de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente do Instituto Politécnica de Tomar», elaborado nos termos e ao abrigo do artigo 35.º-A, do mesmo Estatuto, para que sobre ele se possa pronunciar essa organização sindical.

Aguardaremos pela vossa posição até ao termo do período de audição pública visando a sua apreciação através da recolha de sugestões feitas pelos interessados, que ocorrerá em 16 de Julho de 2010.

Com os meus cumprimentos,

O Presidente do IPT

(Dr. António Pires da Silva)



Instituto Politécnico de Tomar

Regulamento de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente  
do Instituto Politécnico de Tomar  
(PROJECTO)

## **REGULAMENTO N.º \_\_\_/IPT/2010**

### **(PROJECTO)**

#### **REGULAMENTO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE TOMAR**

O Estatuto de Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP), na redacção que recentemente lhe foi dada pelo Decreto-lei n.º 207/2009 de 31 de Agosto, veio prever a obrigatoriedade da sujeição do pessoal docente a um regime de avaliação de desempenho, constante de regulamento a aprovar no seio de cada instituição de ensino superior politécnico (n.º 1 do art.º 35.º-A).

Essa avaliação de desempenho, e obviamente o seu resultado, passam a constituir condição de relevo em duas situações concretas:

- a) Para efeitos de contratação dos professores adjuntos por tempo indeterminado, uma vez decorrido o respectivo período experimental, e para efeitos de renovação dos contratos a termo certo do pessoal docente não integrado na carreira [al. a) do n.º 1 do art.º 35.º-B];
- b) Para efeitos de posicionamento remuneratório dos docentes na respectiva categoria [alínea b) do n.º 1 do art.º 35.º-B].

Por outro lado, a alteração de posicionamento remuneratório atrás prevista opera, também, de acordo com regulamento a aprovar em cada instituição de ensino superior pública (n.º 1 do art.º 35.º-C).



Instituto Politécnico de Tomar

**Regulamento de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente  
do Instituto Politécnico de Tomar  
(PROJECTO)**

Há, portanto, que assegurar a aprovação de regulamento interno do Instituto Politécnico de Tomar, que regule o processo de avaliação de desempenho dos seus docentes e a alteração de posicionamento remuneratório que deva decorrer de tal processo de avaliação, com respeito pelas regras e princípios gerais enunciados, para esse fim, no n.º 2 do art.º 35.º-A e no n.º 4 do art.º 35.º-C.

Na fase de projecto do presente regulamento, e dando cumprimento ao disposto no n.º 1 do art.º 35.º-A do ECPDESP, foram ouvidas as organizações sindicais representativas do pessoal docente do ensino superior.

O presente regulamento foi ainda precedido de apreciação pública, de acordo com o disposto no n.º 3, do art.º 110.º, da Lei n.º 62/2007, de 10 de Setembro e no art.º 118.º do Código do Procedimento Administrativo.

Assim sendo, ao abrigo do disposto na alínea o) do artigo 92º da Lei nº 62/2007, de 10 de Setembro, aprovo o Regulamento de Avaliação de Desempenho do Pessoal Docente, do Instituto Politécnico de Tomar, nos termos seguintes:

**Artigo 1.º**

**Objecto**

1. O presente regulamento define as linhas gerais a que deve obedecer o processo de avaliação de desempenho da actividade docente e as regras de alteração de posicionamento remuneratório, de acordo com o estatuído nos artigos 35.º-A e 35.º-C do Estatuto da Carreira Do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP), respectivamente.
2. A avaliação do desempenho do pessoal docente do IPT tem como objectivos evidenciar o mérito demonstrado pelos seus membros, em obediência ao princípio da diferenciação do desempenho, regendo-se por princípios de confiança, justiça, abrangência, consistência, transparência e isenção.



Instituto Politécnico de Tomar

**Regulamento de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente  
do Instituto Politécnico de Tomar  
(PROJECTO)**

3. A avaliação do desempenho constitui ainda um instrumento que traduz também os objectivos estratégicos da instituição, na medida em que prosseguidos por via do incremento das actividades de investigação, de criação cultural ou de desenvolvimento experimental, tendo como fim último contribuir para a melhoria da qualidade do desempenho dos docentes.

**Artigo 2.º**

**Âmbito de Aplicação**

1. O presente regulamento aplica-se a todos os docentes que, seja qual for a sua categoria, prestam serviço no IPT em regime de tempo integral, e que contem pelo menos seis meses de relação jurídica de emprego e seis meses de serviço efectivo de funções docentes na instituição.
2. No caso do docente que, no ciclo de avaliação anterior, tenha constituído relação jurídica de emprego público no IPT há menos de seis meses, o desempenho relativo a este período é objecto de avaliação conjunta com o do ciclo de avaliação seguinte.
3. O pessoal docente contratado em regime de tempo parcial é avaliado com base em relatório de actividades elaborado pelos mesmos, que tenha em conta o conteúdo e estrutura constante do Anexo II ao presente Regulamento, e mediante relatório fundamentado subscrito por, pelo menos, dois professores do respectivo departamento ou da respectiva área científica ou afim, ou estruturas com funções equivalentes, onde o docente se insere.

**Artigo 3.º**

**Periodicidade da avaliação**

1. A avaliação tem um carácter regular e realizar-se-á, obrigatoriamente, de três em três anos.
2. A classificação anual de cada um dos anos avaliados é aquela que resulta das actividades desenvolvidas durante o ciclo de avaliação, de tal forma que o resultado da avaliação atribuída após a conclusão de cada triénio será considerado, para todos os efeitos, como resultado da avaliação anual em cada um dos anos civis que integra esse triénio.



Instituto Politécnico de Tomar

Regulamento de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente  
do Instituto Politécnico de Tomar  
(PROJECTO)

3. Para efeitos do disposto no nº 1 do art.º 10.º-B do ECPDESP (nomeação dos professores adjuntos por tempo indeterminado) e das alíneas b) do nº 3 e b) do nº 4 do art.º 6º e da alínea b) do nº 6 e b) do nº 7 do art.º 7º, todos do DL 207/2009 de 31 de Agosto (regime transitório de renovação de contratos), os docentes interessados devem requerer, com pelo menos 6 meses de antecedência, a sua avaliação extraordinária, excepto se tiverem sido avaliados há menos de um ano, caso em que, para os efeitos mencionados naquelas normas, releva a última classificação obtida.
4. No caso de a última avaliação referida na parte final do número anterior ter sido negativa, é facultada ao docente a possibilidade de requerer uma avaliação global de todo o último período contratual, sendo esta a classificação que releva para os efeitos ali previstos.
5. A avaliação do desempenho docente, relativamente ao conjunto dos *itens* objecto de avaliação, é referenciada ao ano lectivo (entre 1 de Setembro e 31 de Agosto) que termina no ano civil a que respeita o desempenho.

Artigo 4.º

Objecto da avaliação

1. Nos termos do disposto no art.º 35.º-A do ECPDESP, devem ser objecto de avaliação todas as actividades previstas no artigo 2.º-A do referido estatuto.
2. As actividades a que se refere o número anterior são agrupadas em 3 vertentes: a Técnico-Científica, a Pedagógica e a Organizacional.
3. O agrupamento das actividades referido no número anterior tem por objectivo orientar os docentes avaliados, relativamente às actividades e vertentes em que devem, se for o caso, obter melhorias na qualidade de desempenho.
4. Cada uma das vertentes previstas no número 2 deverá representar uma pontuação parcial máxima expressa num número máximo de pontos, a definir previamente em cada ciclo de avaliação, pelo Presidente do IPT, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação do Pessoal Docente (CCAPD).



Instituto Politécnico de Tomar

Regulamento de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente  
do Instituto Politécnico de Tomar  
(PROJECTO)

5. Na omissão de decisão do Presidente do IPT, observar-se-ão, supletivamente, as seguintes pontuações parciais máximas, que no seu conjunto não poderão exceder 100 pontos:
  - a) Vertente Técnico-Científica: máximo de 30 pontos;
  - b) Vertente Pedagógica: mínimo de 30 pontos e máximo de 55 pontos;
  - c) Vertente Organizacional: máximo de 30 pontos.
6. O conjunto de actividades a avaliar em cada vertente e respectivos critérios de classificação parcelar são as que constam do Anexo I ao presente Regulamento.
7. A experiência profissional obtida fora do meio académico deve ser valorizada, exclusivamente, para os docentes que se encontrarem em regime de tempo integral sem exclusividade, nos termos do Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de Agosto, ou para os detentores do título de especialista obtido nos termos do Decreto-Lei n.º 206/2009, de 31 de Agosto.
8. Com vista à obtenção de um grau académico ou para realização de projectos de investigação ou outra actividade relevante, um docente pode ser dispensado de ser avaliado até duas das componentes referidas no número 5 deste artigo, sendo que, neste caso, as pontuações correspondentes às componentes não avaliadas serão redistribuídas proporcionalmente pelas restantes componentes de avaliação e respectivos sub-itens ou, se for o caso, e por opção do docente, será aplicável o disposto no número seguinte.
9. Em situações excepcionais, como faltas por doença, faltas ou licenças justificadas ou fundadas no regime da parentalidade, licença sabática, entre outras, com duração igual ou superior a 6 meses, serão atribuídos 0,5 pontos por cada semestre completo, não contando eventuais actividades desenvolvidas neste período para efeitos da avaliação do desempenho do triénio
10. A dispensa a que se referem os números imediatamente anteriores carece de requerimento fundamentado a apresentar pelo docente e parecer do CCAPD, cabendo a decisão final ao Presidente do IPT.



Instituto Politécnico de Tomar

**Regulamento de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente  
do Instituto Politécnico de Tomar  
(PROJECTO)**

**Artigo 5.º**

**Efeitos da avaliação de desempenho**

1. Nos termos do ECPDESP, a avaliação do desempenho releva para a:
  - a) Manutenção da contratação por tempo indeterminado dos professores adjuntos, decorrido o respectivo período experimental;
  - b) Renovação dos contratos a termo certos dos docentes não integrados na carreira.
2. A avaliação do desempenho tem ainda efeitos na alteração de posicionamento remuneratório na categoria do docente, nos termos previstos no artigo 35.º-C, do ECPDESP.
3. Salvo os casos previstos expressamente na lei e no presente regulamento, a alteração de posicionamento remuneratório é sempre condicionada pela avaliação de desempenho.

**Artigo 6.º**

**Exercício de funções dirigentes e de cargos de gestão no IPT**

1. Os docentes do IPT em exercício de cargos dirigentes são avaliados nos termos da Lei em vigor para os dirigentes da Administração Pública.
2. O exercício de funções por docentes em cargos de gestão no IPT e nas suas unidades orgânicas é considerado para efeitos de reposicionamento remuneratório, na respectiva carreira de origem, nos termos dos números 9 e 10 do art.º 11.º.
3. Para efeitos do presente regulamento, entende-se por cargos de gestão no IPT e nas suas Unidades Orgânicas os seguintes cargos:
  - a) Presidente do IPT;
  - b) Vice-presidente(s) do IPT;
  - c) Directores e Subdirector(es) das Unidades Orgânicas de Ensino e Investigação.
4. Os docentes referidos nos números 1 e 2 poderão, porém, caso tenham exercido funções dirigentes ou em cargos de gestão por um período de tempo inferior a 3 anos, requerer sua



Instituto Politécnico de Tomar

**Regulamento de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente  
do Instituto Politécnico de Tomar  
(PROJECTO)**

avaliação pelo método de ponderação curricular, relativamente aos anos em que não tenham sido avaliados na carreira de origem, nos mesmos termos referidos no n.º 3 do art.º 12.º.

5. O disposto nos números 2 a 4 pode ser aplicável a outros docentes que, embora não desempenhando as funções ali previstas, tenham sido nomeados ou destacados, internamente, para o exercício de outras funções total ou parcialmente incompatíveis com a actividade docente regular.
6. Compete ao Presidente do IPT a decisão prevista no número anterior, mediante requerimento fundamentado do docente interessado.

**Artigo 7.º**

**Realização da Avaliação**

1. O processo de avaliação é realizado, supervisionado e coordenado por um órgão colegial misto, constituído pelos Conselhos Técnico-Científicos e Pedagógicos das escolas integradas no IPT, denominado Conselho de Coordenação de Avaliação do Pessoal Docente (CCAPD) do IPT.
2. O CCAPD será constituído, exclusivamente, por docentes do IPT, em número ímpar, a nomear e designar para cada ciclo de avaliação.
3. O Presidente do IPT nomeará livremente um docente que presidirá ao CCAPD.
4. Os restantes docentes serão designados por deliberação dos Conselhos Técnico-Científicos e dos Conselhos Pedagógicos das Escolas Superiores do IPT, de entre os membros daqueles órgãos, indicando cada Conselho Técnico-Científico 3 docentes e cada Conselho Pedagógico 1 docente.
5. Os docentes a designar por cada Conselho Técnico-Científico serão, obrigatoriamente, de áreas disciplinares diferentes.





Instituto Politécnico de Tomar

**Regulamento de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente  
do Instituto Politécnico de Tomar  
(PROJECTO)**

6. Compete ao Presidente do IPT diligenciar, junto dos Conselhos Técnico-Científicos e dos Conselhos Pedagógicos das Escolas Superiores do IPT, para que procedam à designação dos docentes a integrar o CCAPD.
7. Uma vez nomeado o docente referido no número 3, e comunicadas ao Presidente do IPT, pelos Presidentes dos Conselhos Técnico-Científicos e Pedagógicos, as deliberações através das quais foram designados os docentes referidos nos números 4 e 5, os membros do CCAPD serão nomeados por despacho do Presidente do IPT.
8. Conhecida a nomeação dos relatores, os docentes têm um prazo de 5 dias úteis para, querendo, apresentarem exposições escritas fundamentadas sobre a mesma, junto do Presidente do IPT, nomeadamente quanto a eventuais impedimentos por suspeita de falta de isenção.
9. As operações de apuramento da avaliação dos docentes serão efectuadas pelos membros do CCAPD, mediante distribuição deliberada no seu seio.
10. As operações de apuramento da avaliação dos docentes que integram o CCAPD são efectuadas por relatores, para o efeito nomeados pelo Presidente do IPT.
11. Compete ao Presidente do IPT estabelecer, para cada ciclo de avaliação, a calendarização do processo.

**Artigo 8.º**

**Metodologia do Processo de Avaliação**

1. O procedimento de avaliação inicia-se com a entrega, pelos docentes, ao CCAPD, de um Relatório de Actividades, com a estrutura constante no Anexo II ao presente Regulamento.
2. O CCAPD efectuará a distribuição dos relatórios pelos seus membros, aos quais compete, com base nos elementos disponíveis no Relatório de Actividades e noutros elementos que se revelem necessários, preencher a Ficha de Avaliação do Docente, conforme modelo constante no Anexo III ao presente Regulamento.



Instituto Politécnico de Tomar

Regulamento de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente  
do Instituto Politécnico de Tomar  
(PROJECTO)

3. Na distribuição dos relatórios devem ser consideradas as exposições referidas no n.º 8 do artigo anterior e eventuais recomendações que sobre as mesmas tenham sido feitas pelo Presidente do IPT, no sentido de acautelar a isenção na avaliação.
4. Não poderão ser distribuídos a membro do CCAPD relatórios de docentes de categoria superior à que ele detenha.
5. Efectuada a análise, e com base nos resultados de cada Ficha de Avaliação, o CCAPD elaborará e aprovará listagem provisória das classificações dos docentes avaliados, notificando individualmente a cada um deles a sua classificação e concedendo-lhes um período mínimo de 5 dias úteis para reclamarem, por escrito e fundamentadamente, da sua classificação provisória.
6. As reclamações apresentadas nos termos do número anterior, ponderados os respectivos fundamentos, deverão ser objecto de decisão pelo CCAPD, no prazo de 5 dias úteis, decisão que deverá ser notificada aos interessados.
7. Terminado o período de reclamações e tomada decisão relativamente às exposições que tenham sido apresentadas, o CCAPD elaborará e aprovará listagem definitiva das classificações dos docentes avaliados, que remeterá ao Presidente do IPT para homologação.
8. A listagem para homologação deverá ser acompanhada das reclamações que tenham sido apresentadas no período a elas destinado e das decisões que sobre as mesmas incidiram.
9. Homologada a listagem e correspondentes classificações, cada docente será individualmente notificado da sua classificação final.
10. Os docentes avaliados poderão, no exercício de direito de audiência prévia e no prazo de 5 dias úteis, pronunciar-se, por escrito e fundamentadamente, em exposição dirigida ao Presidente do IPT, sobre a decisão de homologação da sua avaliação.
11. Terminado o prazo de audiência prévia, o Presidente do IPT, considerados os fundamentos das exposições recebidas, decidirá definitivamente da homologação das classificações, notificando de seguida os docentes que se tenham manifestado, no âmbito do exercício de audiência prévia, da decisão definitiva a eles relativa.



Instituto Politécnico de Tomar

Regulamento de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente  
do Instituto Politécnico de Tomar  
(PROJECTO)

12. Da listagem final homologada pelo Presidente do IPT cabe impugnação judicial, nos termos gerais de direito.

Artigo 9.º

Cooperação

1. Os elementos do CCAPD encarregues das operações de apuramento da avaliação, em caso de dúvida ou insuficiência das informações prestadas através do Relatório de Actividades, tem competência para solicitar, em qualquer momento, aos órgãos executivo, científico e pedagógico, ou ao docente avaliado, os elementos necessários para proceder à avaliação final.
2. No caso de não serem facultados esses elementos, no prazo de 5 dias úteis, os elementos do CCAPD, para além de informar o Avaliado em causa, prosseguirão as operações de apuramento com os elementos disponíveis, sem prejuízo da possibilidade de obtenção dos elementos em falta por outros meios idóneos e competentes.

Artigo 10.º

Classificação da avaliação de desempenho

1. A classificação final da avaliação de desempenho tem por base a pontuação global estabelecida através da grelha de critérios aprovada, sendo expressa em cinco classes de acordo com a seguinte correspondência:
  - a) EXCELENTE: pontuação igual ou superior a 90 pontos;
  - b) MUITO BOM: pontuação igual ou superior a 75 pontos e inferior a 90 pontos;
  - c) BOM: pontuação igual ou superior a 50 pontos e inferior a 75 pontos;
  - d) INADEQUADO: pontuação inferior a 50 pontos.
2. Para efeitos do disposto no ECPDESP, considera-se que um docente obteve avaliação negativa da actividade desenvolvida, quando tenha obtido uma classificação inferior a 50 pontos.



Instituto Politécnico de Tomar

Regulamento de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente  
do Instituto Politécnico de Tomar  
(PROJECTO)

Artigo 11.º

**Alteração do Posicionamento Remuneratório**

1. Para efeitos de posicionamento remuneratório e sem prejuízo do disposto no número 3, os docentes têm direito ao posicionamento na posição remuneratória imediata àquela em que estejam colocados, quando, durante o tempo em que estiveram colocados nesta posição, acumularem 10 pontos.
2. Para os efeitos do disposto no número anterior, às classificações mencionadas são atribuídos os seguintes valores:
  - a) Excelente: 3 pontos anuais e 9 pontos no triénio;
  - b) Muito Bom: 2 pontos anuais e 6 pontos no triénio;
  - c) Bom: 1 ponto anual e 3 pontos no triénio;
  - d) Inadequado: -1 ponto no triénio.
3. O reposicionamento remuneratório previsto no número 1 será condicionado pelas limitações previstas nos n.ºs 2 e 3, do art.º 35.º-C, do ECPDESP, podendo, portanto, em alguns casos, não se realizar, por falta de cabimento orçamental.
4. Quando se verificarem as limitações previstas no número anterior, os docentes em condições de obterem o seu reposicionamento remuneratório nos termos do número 1, serão ordenados em lista, por ordem decrescente de pontuação acumulada na mesma posição remuneratória, e dentro da mesma pontuação, por ordem decrescente da média da pontuação na avaliação de desempenho nos anos que contribuíram para a obtenção da pontuação acumulada para efeitos de reposicionamento remuneratório, procedendo-se aos reposicionamentos dos docentes colocados nos primeiros lugares da lista, até esgotar a verba disponível na dotação orçamental respectiva.
5. Os docentes que não obtenham o seu reposicionamento remuneratório, em virtude das limitações referidas nos números anteriores, terão direito, quando vierem a obter tal reposicionamento, a conservar, para efeitos de nova contagem de pontuação, o número de pontos que excedam os 10 pontos mínimos previstos no número 1.



Instituto Politécnico de Tomar

**Regulamento de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente  
do Instituto Politécnico de Tomar  
(PROJECTO)**

6. É automática e obrigatória a alteração do posicionamento remuneratório, sempre que um docente, no processo de avaliação de desempenho, tenha obtido, durante um período de seis anos/ dois triénios consecutivos, a menção de EXCELENTE.
7. A alteração do posicionamento remuneratório produz efeitos a partir do primeiro dia do ano civil seguinte ao qual foi determinada.
8. Os docentes em exercício de cargos dirigentes têm direito ao seu reposicionamento remuneratório na carreira de origem, nos termos da Lei em vigor para os dirigentes da Administração Pública.
9. Os titulares dos cargos de gestão do IPT e das suas Unidades Orgânicas, em regime de exclusividade, progridem no seu posicionamento remuneratório no final de cada mandato.
10. No caso de o mandato dos titulares dos órgãos de gestão do IPT e das suas Unidades Orgânicas ter sido interrompido antes de decorridos dois terços do período previsto, ser-lhes-á atribuído um ponto por cada semestre completo.

**Artigo 12.º**

**Entrada em vigor e disposições transitórias**

1. O sistema de avaliação previsto no presente regulamento entra em vigor no ano civil de 2010, inclusive.
2. A avaliação do período de 2004 a 2007 realiza-se globalmente por via administrativa, atribuindo a classificação final de Bom a todo o pessoal docente, equivalente a 1 ponto por cada ano.
3. A avaliação de 2008 e 2009 é realizada por ponderação curricular, através da aplicação de uma grelha de avaliação curricular simplificada constante no Anexo IV, nos prazos que vierem a ser fixados por despacho do Presidente do IPT.



Instituto Politécnico de Tomar

Regulamento de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente  
do Instituto Politécnico de Tomar  
(PROJECTO)

4. A avaliação, relativa ao período 2004 a 2009, dos docentes titulares de cargos de gestão no IPT, realiza-se globalmente por via administrativa, atribuindo a classificação de 0,25 pontos por cada mês completo de exercício de funções.
5. A progressão no posicionamento remuneratório após a avaliação relativa aos anos 2004 a 2009, produz efeitos a 1 de Janeiro de 2010 sendo condicionada, cumulativamente, às seguintes condições:
  - a) Ter reunido uma pontuação mínima de 10 pontos;
  - b) Ter completado, no mínimo, 3 anos num dado escalão da categoria em que se encontra, contados à data de 31/12/2009.
6. O disposto nas alíneas a) e b) do número anterior aplica-se igualmente, sempre que se verifiquem alterações do posicionamento remuneratório que não sejam consequência da avaliação do desempenho.
7. Os docentes que, tendo obtido uma pontuação igual ou superior a 10 pontos, não preencherem a condição a que se refere a alínea b) do número 5, transitarão de posicionamento remuneratório no 1.º dia do ano civil seguinte àquele em que completarem os 3 anos no escalão actual.
8. No final do primeiro período de avaliação (2012), os Conselhos Técnico-Científicos efectuarão uma avaliação do sistema de avaliação regulado pelo presente Regulamento, tendo em vista aferir a sua adequabilidade e propondo os ajustamentos que se revelarem necessários e adequados.
9. Eventuais dúvidas de aplicação do presente Regulamento serão decididas por despacho do Presidente do IPT, ouvido, quando necessário, o CCAPD.

Tomar ... de Junho de 2010

O Presidente do IPT

---

(Dr. António Pires da Silva)

# ANEXO I - Projecto de Greilha de Avaliação

Área	Sub-Área	Pontuação Máxima	Critérios	Pontuação			Total
				Pre	Max	Unidade	
CIENTÍFICO/ARTÍSTICO/CULTURAL	Formação Académica	10	<p>Agregação</p> <p>Doutoramento</p> <p>Provas para Especialista</p> <p>Mês-Graduação</p>	8,000	10,000	Conta só a formação mais elevada (ano de conclusão)	0
	Experiência Profissional	5	Experiência Profissional em actividade fora do meio académico, nos últimos 3 anos	2,000	8,000	por ano completo	0
	Actualização Científica/Técnica/Artística	6	<p>Cursos de actualização/especialização científica ou profissional (sem avaliação final), workshops, seminários, congressos e similares</p> <p>Cursos de actualização/especialização científica ou profissional (com avaliação final)</p>	0,500	1,000	por participação	0
	Orientação/Investigação Científica/Artística	15	<p>Orientação ou co-orientação de Teses de Doutoramento (no ano de conclusão)</p> <p>Orientação de Dissertações/Projectos ou Estágios de Mestrado (no ano de conclusão)</p> <p>Responsável por Projectos Artísticos ou de Investigação</p>	4,000	8,000	por orientação	0
				1,000	6,000	por orientação por mês	0
	Publicações Científicas/Artísticas	20	<p>Colaborador em Projectos Artísticos ou de Investigação</p> <p>Publicação de artigo em Revista Científica ou capítulo de livro (Internacional com revisão por pares)</p> <p>Editor ou co-editor de obra multi-autor (Edição Internacional)</p> <p>Autor ou co-autor de obra completa /catálogo (Edição de Autor)</p>	6,000	6,000	por artigo	0
				3,000	3,000	por artigo por obra	0
	Participação em Seminários/Congressos/Exposições	12	<p>Publicação de artigo em Revista Científica ou capítulo de livro (sem revisão por pares)</p> <p>Participação em Congresso de Investigação Internacional com apresentação de comunicação/poster</p> <p>Membro de Comissões Científicas de Congressos/Seminários/Exposições</p> <p>Criação/Apresentação/Interpretação de Exposições/Objectos Artísticos a nível Internacional</p>	2,000	2,000	por obra	0
				1,000	1,000	por participação	0
	Participação em Juris	12	<p>Criação/Apresentação/Interpretação de Exposições/Objectos Artísticos a nível Internacional</p> <p>Dissertações/Projectos/Estágios Mestrado</p> <p>Teses de Doutoramento</p> <p>Provas Académicas de concursos de pessoal docente/Especialista</p>	0,500	7,500	por participação	0
				2,000	2,000	por participação	0
	Membro de Centro de Investigação	3	<p>Juris de Avaliação em relação de Estágios de Licenciatura ou de Complemento Académico</p> <p>Membro de Centro de Investigação avaliada positivamente pela ECT</p>	1,500	7,500	por participação	0
				0,500	5,000	por participação	0
	Transferência de Tecnologia e Valorização do Conhecimento	10	<p>Patentes Registradas</p> <p>Criação em spin-off do IPT</p> <p>Participação em spin-off do IPT</p> <p>Projectos de incubação de ideias no CUM.IPT</p>	4,000	4,000	por patente	0
				2,000	2,000	por projecto	0
	Prémios e distinções	5	<p>Prémio ou Distinção Nacional</p> <p>Prémio ou Distinção Internacional</p>	1,000	1,500	por projecto	0
				1,000	3,000	por projecto	0
	PEDAGÓGICO	Experiência Profissional no Ensino	10	Experiência Profissional no Ensino Superior Politécnico ou Universitário	0,500	5,000	por ano
Actividade Lectiva		10	<p>Média Anual &lt;= 10 h/semana</p> <p>Média Anual &gt; 10 h/semana (As horas acima das 10)</p> <p>Nº de Unidades Curriculares</p>	1,000	1,000	por hora	0
				0,400	0,400	por hora	0
Apoio Pedagógico		18	<p>Manuais e livros de Texto de apoio à docência</p> <p>Criação de Material de Apoio Pedagógico (textos impressos, ou em formato digital, cadernos de exercícios, Manual de prática)</p>	4,000	9,000	por Unidade Curricular Semestral	0
				2,000	10,000	por U. Curricular Semestral	0
Participação em Actividades Académicas		15	<p>Participação em grupos ou comissões académicas (M23; Acreditação; GAO; etc.)</p> <p>Organização de actividades académicas de interacção com o meio Empresarial e Institucional</p>	1,000	12,000	por comissão por ano	0
				0,500	5,000	por actividade	0
Orientação de Estágios		10	<p>Desenvolvimento de Projectos Curriculares com participação de empresas ou instituições externas</p> <p>Orientação de Estágios de Licenciaturas, CET's e Extra-curriculares</p>	0,500	5,000	por projecto	0
				0,750	7,500	por orientação	0
Qualidade do Desempenho Docente		10	Resultado médio (dos três anos) da avaliação efectuada pelo GAQ.IPT	2,000	2,000	escala de 1 a 5	0

Nº máximo de pontos: 30

Nº máximo de pontos: 100

Nº de pontos: entre 30 a 55

**ORGANIZACIONAL**

Participação em Órgãos Colegais e de Responsabilidade Académica	17,5	Presidente de Órgãos Estatutários	0,200	por mês	0
		Secretário de Órgãos Estatutários	0,150	por mês	0
		Membro de Órgãos Estatutários	0,100	por mês	0
		Director de Unidade Departamental	0,150	por mês	0
		Director de Unidade de Formação/I&D	0,100	por mês	0
		Coordenador de Cursos (Licenciatura/Mestrado)	0,350	por mês	0
		Responsável por Área Científica	0,100	por mês	0
		Responsável por Unidades de Apoio/I&D	0,075	por mês	0
		Responsável por projectos com financiamento externo/interno	1,000	resultado líquido/5000 euros	0
		Responsável pela prestação de serviços, estudos e pareceres	1,000	resultado líquido/5000 euros	0
Projectos Financiados/Prestação de serviços	0,500	resultado líquido/5000 euros	0		
Seminários, Cursos e Complementos de Formação	7,5	Leccionação não remunerada	0,050	por hora	0
		Membro de comissão organizadora de congressos, seminários, jornadas ou sessões formativas locais	1,000	por evento	0
		Colaborador em organização de eventos académicos de prestígio nacional ou internacional	2,000	por evento	0
		Dinamização de Parcerias para a Internacionalização (Projectos, Formação e Mobilidade)	0,500	por parceria	0
		Mobilidade e Internacionalização	0,750	por participação	0
		Representação do IPT em Entidades Externas	0,500	por semestre	0
		Membro da Direcção/Conselho Fiscal	0,250	por semestre	0
		Membro da Assembleia Geral/Conselho/Comissão	0,250	por semestre	0
		Obrigações Profissionais	5,000	sem registo	0
		Assiduidade, cumprimento de prazos (sumários, programas, lançamento de notas, assinatura de termos, etc.)	3,000	Nº médio anual <=2	0
Participação em Júris de âmbito não académico	3	Participação em júris de recrutamento de pessoal não docente, empreitadas, aquisição de bens e serviços	0,000	Nº médio anual >2	0
			0,500	por participação	0

**Nº max pontos: 30**