

Ao:  
Sindicato Nacional do Ensino Superior  
Av. 5 de Outubro, 104 – 4º

1050 – 060 LISBOA

Sua referência

Sua comunicação

Nossa referência 1932/16.5

Data: 30/07/2010

**ASSUNTO: Sistema de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente do Instituto Politécnico de Portalegre**

Encarrega-me o Senhor Presidente deste Instituto Politécnico de remeter a V. Exas. cópia do seu Despacho PRES Nº 34/2010 de 27 de Julho, relativo ao assunto em epígrafe.

Com os melhores cumprimentos.

O Secretariado,

(M<sup>a</sup> Inês Bilé)

IB/IB



## DESPACHO PRES. N.º 34/2010

ASSUNTO: SISTEMA DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE DO INSTITUTO  
POLITÉCNICO DE PORTALÉGRE

Considerando:

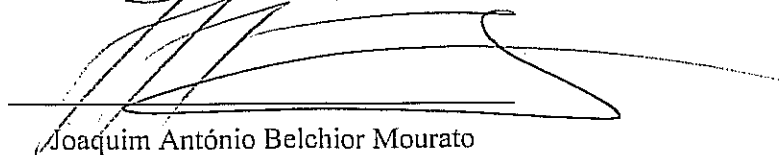
1. A exigência estipulada no novo Estatuto do Pessoal Docente;
2. Os contributos dos órgãos das Escolas e dos Sindicatos obtidos na consulta prévia;
3. O Parecer favorável do Conselho Académico, conforme Deliberação n.º 28/2010 de 14 de Julho de 2010;
4. O período de férias dos docentes e a natural descontinuidade do funcionamento dos órgãos das Escolas,

Determino que:

1. A proposta de regulamento anexo seja sujeita a consulta pública, dos docentes e sindicatos, até ao dia 17 de Setembro de 2010, alargando assim o período para além do legalmente previsto.
2. Todos os contributos devem ser enviados para os Serviços Centrais do IPP, podendo utilizar o endereço electrónico [avaliacao@ippportalegre.pt](mailto:avaliacao@ippportalegre.pt)
3. Deste despacho seja feita a divulgação nos termos do costume interno e enviado a todos os docentes do IPP e aos sindicatos.

Portalegre, 27 de Julho de 2010

O Presidente,



Joaquim António Belchior Mourato

DESPACHO N.º \_\_\_\_/2010

O Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de Agosto, que veio alterar e republicar o Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP) vem estabelecer que o pessoal docente está sujeito a um regime de avaliação do desempenho, nos termos de regulamento a aprovar por cada instituição de ensino superior.

Considerando a importância que este regime vai assumir para o pessoal docente do Instituto Politécnico de Portalegre, designadamente no que respeita à avaliação do desempenho do docente e à sua evolução na carreira, nos termos do artigo 35.º-A do ECPDESP impõe-se aprovar o presente Regulamento que define as regras para a avaliação do desempenho do pessoal docente do IPP.

Assim, considerando o disposto pelo artigo 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, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de Agosto, artigo 23.º, n.º 1, alínea m) dos Estatutos do Instituto Politécnico de Portalegre, homologados pelo Despacho Normativo n.º 39/2008, de 14 de Agosto, e depois de ouvidos o Conselho Académico do IPP, os órgãos das Escolas integradas e as organizações sindicais, aprovo o Regulamento do Sistema de avaliação do desempenho do pessoal docente do Instituto Politécnico de Portalegre, em anexo ao presente despacho e que dele constitui parte integrante.

Instituto Politécnico de Portalegre, \_\_\_\_ de Julho de 2010 - O Presidente do Instituto Politécnico de Portalegre, *Joaquim António Belchior Mourato*.

## **REGULAMENTO DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO PESSOAL DOCENTE DO INSTITUTO POLITÉCNICO DE PORTALEGRE**

### **Artigo 1.º**

#### **Princípios e Fins**

1. O presente regulamento define as linhas gerais a que deve obedecer o sistema de avaliação de desempenho da actividade docente e as regras de alteração de posicionamento remuneratório de acordo com os artigos 35.º-A e 35.º-C do Estatuto da Carreira Do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de Julho, com as alterações do Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de Agosto.
2. O modelo de avaliação de desempenho do pessoal docente do Instituto Politécnico de Portalegre (IPP) é um instrumento de gestão que, em articulação com as opções estratégicas das Escolas e do Instituto, pretende promover a melhoria da qualidade de ensino e investigação dos seus docentes.
3. Este modelo pretende evidenciar o mérito demonstrado pelo pessoal docente em obediência ao "princípio da diferenciação do desempenho" e aos princípios de confiança, justiça, abrangência, consistência, transparência e isenção.
4. Pretende-se, ainda, que o processo de avaliação, assente num modelo único para todo o IPP, acolha a diversidade das Escolas integradas e das áreas disciplinares.

### **Artigo 2.º**

#### **Âmbito**

1. O presente regulamento aplica-se a todos os docentes em regime de tempo integral que prestam serviço docente nas unidades orgânicas do IPP, seja qual for a sua categoria 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 com o IPP 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 mediante relatório fundamentado subscrito por, pelo menos, dois professores da respectiva área científica ou afim, sendo um deles, obrigatoriamente, o professor responsável da área científica ou da Unidade Curricular 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. 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, alínea b) do nº 4 do art.º 6º, da alínea b) do nº 6; da alínea b) do nº 7 do art.º 7º, todos do DL 207/2009 de 31 de Agosto (regime transitório de renovação de contratos), cada docente deve ser objecto de avaliação extraordinária, podendo-a também requerer para outros efeitos relevantes para a sua situação profissional, designadamente com vista a progressão remuneratória, apresentação a concurso, ou a transição para outra instituição ou organismo, excepto se tiver sido avaliado há menos de um ano, caso em que, para os efeitos mencionados, releva a última classificação obtida.
3. No caso de a última avaliação ter sido negativa é facultada ao docente a possibilidade de requerer uma avaliação global do último período contratual, sendo esta a classificação que releva para os efeitos previstos no número anterior.
4. A classificação anual de cada um dos anos avaliados é aquela que resulta do ciclo de avaliação.
5. Na avaliação da dimensão pedagógica do desempenho, os resultados da avaliação de cada ano lectivo serão integralmente considerados na avaliação do ano civil em que o respectivo ano lectivo se conclua.

### Artigo 4.º

#### Objecto da avaliação

1. Nos termos do disposto no art.º 35.º-A do ECPDESP, e para além do mencionado no n.º 2 daquele artigo, 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 dimensões: Técnico-Científica, Pedagógica e Organizacional.
3. O conjunto de actividades a avaliar em cada dimensão são as que constam do Anexo I ao presente regulamento.
4. Será sempre possível atingir as classificações mais elevadas através do desempenho de apenas uma parte das actividades tipificadas em cada dimensão.
5. São tidos em consideração os processos de avaliação conducentes à obtenção pelos docentes de graus e títulos académicos no período em apreciação, bem como os relatórios produzidos no período em apreciação, no cumprimento de obrigações do estatuto da carreira e a sua avaliação.

6. Cada Escola, e por área disciplinar, para fazer reflectir os seus interesses institucionais e as suas opções estratégicas, pode associar a cada indicador de desempenho, e respectiva pontuação, um factor de ponderação.
7. O factor de ponderação pode variar entre 0,5 e 1,5 e em cada ciclo de avaliação, sendo que a média por dimensão corresponde à unidade.
8. A pontuação mínima, por dimensão, corresponde à actividade do docente que lhe permita a classificação de bom, conforme consta na grelha em anexo, relevando, simultaneamente, a polivalência do docente e o seu desenvolvimento através da sua melhor aptidão.
9. Com vista à obtenção de um grau académico, para realização de projectos de investigação ou outra actividade relevante, condicionado à apresentação do projecto académico individual, um docente pode ser dispensado de ser avaliado numa das dimensões referidas no número 2, sendo, neste caso, dispensado do cumprimento da respectiva pontuação mínima.
10. Em situações excepcionais, como licenças por doença, parentalidade, licença sabática, entre outras, com duração igual ou superior a 6 meses, poderão ser atribuídos 0,5 pontos por cada semestre completo, não contando eventuais actividades desenvolvidas neste período para efeitos da avaliação do desempenho do triénio.
11. As situações referidas nos pontos 9 e 10, carecem de requerimento fundamentado a apresentar pelo docente, parecer do Conselho Técnico-Científico (CTC) e decisão final do Presidente do Instituto.
12. Em situações excepcionais, de acordo com os interesses institucionais e as opções estratégicas da instituição, os docentes podem ser dispensados da pontuação mínima em alguma das dimensões.
13. A dispensa a que se refere o número anterior é concedida pelo Presidente do Instituto, sob proposta do CTC, sempre que se trate de interesse específico de cada Escola.

#### Artigo 5.º

##### Efeitos da avaliação de desempenho

1. Nos termos do ECPDESP, a avaliação do desempenho releva para a:
  - a) Contratação por tempo indeterminado dos professores adjuntos;
  - b) Renovação dos contratos a termo certo 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 Estatuto.
3. Salvo os casos previstos expressamente na lei, a alteração de posicionamento remuneratório depende sempre da avaliação prévia de desempenho.

## Artigo 6.º

### Exercício de Funções em Órgãos de Gestão

1. O exercício de funções em órgãos dirigentes do Instituto Politécnico de Portalegre e das suas Unidades Orgânicas é sempre considerado para efeitos de avaliação de desempenho.
2. Sempre que se verifique o cumprimento dos objectivos, aferidos, quando aplicável, pelo Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR), aos dirigentes do IPP e das suas Unidades Orgânicas em regime de comissão extraordinária de serviço e em regime de exclusividade, serão atribuídos 0,25 pontos por cada mês completo de exercício de funções.
3. Em caso de incumprimento dos objectivos, compete ao Conselho Geral do IPP decidir da classificação a atribuir ao Presidente do Instituto, e este decidirá a classificação dos Vice-Presidentes.
4. Em caso de incumprimento dos objectivos, compete ao Conselho de Representantes das Escolas integradas no IPP decidir da classificação a atribuir ao Director respectivo, e este decidirá a classificação do Subdirector.
5. O disposto nos números anteriores pode ser aplicável a outros docentes que, embora não desempenhando funções dirigentes, 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 IPP a decisão prevista no número anterior, mediante proposta fundamentada dos CTC das Escolas.

## Artigo 7.º

### Processo de Avaliação

1. O processo de avaliação é realizado pelos CTC das Escolas; a regular pelos próprios Conselhos, cabendo a supervisão e homologação ao Presidente do Instituto.
2. Compete ao Presidente do IPP estabelecer a calendarização do processo.
3. Compete aos CTC a apreciação das reclamações.
4. Para efeitos de apreciação dos Recursos enviados para o Presidente, será criada uma Comissão Paritária, que integrará 8 elementos, sendo 4 nomeados pelo Presidente e os restantes 4 nomeados pelos eleitos pelos docentes a avaliar (1 por escola).

## Artigo 8.º

### Metodologia do Processo de Avaliação

1. Para implementação do sistema pode ser utilizado um guião de avaliação, uma minuta de Relatório de Actividades e uma Ficha de Avaliação do docente.

2. O procedimento inicia-se com a definição das orientações estratégicas pelos CTC's, podendo ser dirigida por área científica ou disciplinar e respeitando as opções estratégicas do IPP.
3. Os CTC's nomeiam as equipas de avaliadores que se encarregam de estabelecer os acordos com cada docente, tendo por base as orientações dos CTC's e o perfil de cada docente.
4. No final do período de avaliação, cada docente, num processo de auto-avaliação, entrega ao respectivo CTC um Relatório de Actividades, com a estrutura pré-definida por aquele.
5. O CTC encarrega-se, com base nos elementos disponíveis no Relatório de Actividades e noutros elementos que se revelem necessários, de preencher a Ficha de Avaliação do Docente, conforme modelo pré-definido.
6. Nos termos da alínea m) do artigo 35º-A do ECPDESP, efectuada a análise, o CTC facultará ao docente avaliado o projecto de Ficha de Avaliação com a classificação discriminada, para efeitos de audiência prévia.
7. Com base no resultado da audiência prévia, o CTC poderá manter ou alterar a classificação provisória.
8. Concluída a fase de audiência prévia dos interessados, e com base nos resultados de cada Ficha de Avaliação, o CTC elaborará uma listagem provisória das classificações finais de cada docente e notificará individualmente e por escrito, os docentes da respectiva classificação individual atribuída.
9. Da classificação provisória cabe reclamação para o CTC, a apresentar no prazo máximo de 5 dias úteis.
10. Verificando-se diferenças pontuais na classificação provisória na sequência da reclamação, vigorará a maior delas.
11. Terminado o período de reclamações, o CTC remeterá a listagem de classificações ao Presidente do Instituto para efeitos de homologação.
12. Das classificações constantes da listagem do CTC, cabe recurso para o Presidente do Instituto, o qual auscultará obrigatoriamente a Comissão Paritária.
13. Do acto de homologação da listagem final e da decisão sobre reclamação relativa à homologação do acto cabe impugnação judicial, nos termos gerais.

#### Artigo 9.º

#### Cooperação

1. O CTC, em caso de dúvida ou insuficiência das informações prestadas através do Relatório de Actividades, tem competência para solicitar, em qualquer momento, aos restantes órgãos da Escola ou ao docente avaliado, os elementos necessários para proceder à avaliação final, devendo essa solicitação ser feita por escrito e com indicação de prazo, o qual não poderá ser inferior a 10 dias úteis.



2. No caso de não serem facultados esses elementos, o CTC, para além de informar o docente em causa, decidirá com os elementos disponíveis, podendo recorrer, se assim o entender, aos meios competentes para os obter.

#### 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 quatro classes de acordo com a seguinte correspondência:
  - a) Excelente, pontuação igual ou superior a 190 pontos;
  - b) Muito Bom, pontuação igual ou superior a 120 e inferior a 190 pontos;
  - c) Bom, pontuação igual ou superior a 50 e inferior a 120 pontos;
  - d) Inadequado, pontuação inferior a 50 pontos.
2. Quando a pontuação mínima não é alcançada, em alguma das dimensões, conforme referido no n.º 8 do artigo 4.º, a classificação final a atribuir corresponde ao nível imediatamente inferior aquele que obteria com a pontuação total.
3. A avaliação de desempenho negativa, para efeitos do disposto no ECPDESP, é expressa pela classificação "Inadequado".

#### Artigo 11.º

##### Alteração do Posicionamento Remuneratório

1. Nos termos do n.º 4 do artigo 35.º-C do ECPDESP é obrigatória a alteração do posicionamento remuneratório sempre que um docente, no processo de avaliação de desempenho, tenha obtido, durante um período de seis anos consecutivos, a menção máxima.
2. Para efeitos de posicionamento remuneratório considera-se que o docente muda de posição quando acumula 10 pontos.
3. Para os efeitos previstos no número anterior, às classificações mencionadas é atribuída a seguinte pontuação:
  - a) Excelente, corresponde a uma atribuição de 9 pontos no final do triénio, valendo anualmente 3 pontos;
  - b) Muito Bom, corresponde a uma atribuição de 6 pontos no final do triénio, valendo anualmente 2 pontos;
  - c) Bom, corresponde a uma atribuição de 3 pontos no final do triénio, valendo anualmente 1 ponto;

- d) Inadequado, corresponde a uma atribuição de 1 ponto negativo no final do triénio.
4. A alteração do posicionamento remuneratório tem efeitos retroactivos ao 1º dia do ano seguinte ao qual foi alcançada a pontuação mínima necessária, nos termos dos números anteriores.
  5. Sempre que por aplicação do disposto no artigo 35º do ECPDESP não for possível proceder à alteração do posicionamento remuneratório, os docentes serão seriados de acordo com os pontos obtidos desde a última alteração de posicionamento remuneratório, subindo de escalão, no dia 1 de Janeiro de cada ano, os primeiros dessa lista, até que se esgote a verba disponível para o efeito em cada ano.
  6. Após a ocorrência de alteração do posicionamento remuneratório, subtraem-se dez pontos ao valor acumulado e os pontos remanescentes contarão para um novo período de avaliação.

#### 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 atribuindo um ponto a cada ano, sem prejuízo de ser pedida ponderação curricular para atribuição de classificação superior.
3. A avaliação de 2008 e 2009 é realizada nos termos do número anterior.
4. Os docentes que, mediante requerimento a dirigir ao respectivo CTC, venham a solicitar uma ponderação curricular relativa a qualquer dos anos referidos nos números 2 e 3 deste artigo, serão avaliados curricularmente por aplicação de grelha idêntica à do Anexo I ao presente regulamento, atribuindo-se a cada um dos anos a classificação resultante da opção indicada no requerimento.
5. A avaliação relativa ao período 2004 a 2009 do pessoal dirigente do IPP e das suas Unidades Orgânicas, em regime de comissão extraordinária de serviço e em regime de exclusividade, é realizada nos termos do disposto nos números 2 a 4 do artigo 6.º do presente regulamento.
6. 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) Obter 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.

7. O disposto nas alíneas do número anterior aplica-se igualmente sempre que se verifiquem alterações do posicionamento remuneratório que não sejam consequência da avaliação do desempenho.
8. 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 6, transitarão de posicionamento remuneratório no 1º dia do ano civil seguinte aquele em que completarem os 3 anos no escalão actual.
9. Durante o segundo ciclo de avaliação os CTC's efectuarão uma apreciação ao sistema de avaliação agora regulado, aferindo a sua adequação e propondo os ajustamentos que se revelarem convenientes.
10. Eventuais dúvidas de aplicação do presente regulamento serão decididas por despacho do Presidente do IPP, publicado nos mesmos termos que o regulamento.

ANEXO I  
 AVALIAÇÃO DO PESSOAL DOCENTE DO IPP  
 DIMENSÕES, INDICADORES E PONTUAÇÕES

Área	Subárea	Pont. Mínima	Actividades/indicadores	Pontuação		
				Pts	Unidade	
Técnico-Científica	Formação académica/Profissional (graus e provas)		Pós-Graduação /Provas Publicas	3		
			Mestrado	5		
			Título Especialista (DL 206/2009)	3		
			Doutoramento	10		
			Provas de agregação	10		
	Resultados da Actividade de Investigação			Participação em congresso de investigação nacional com apresentação de comunicação	1	por apresentação
				Participação em congresso de investigação internacional com apresentação de comunicação	2	por apresentação
				Publicação de artigos em revista nacional de circulação nacional, autor de capítulo em obra nacional	2	por artigo
				Publicação em actas de Congressos nacionais	1	por comunicação
				Publicação de artigos em revista de circulação internacional, autor de capítulo em obra internacional	3	por artigo
				Publicação em actas de Congressos internacionais	2	por comunicação
				Editor ou co-editor de obra multi-autor ou tradução de livros	2	por obra
				Autor ou co-autor de obra completa	3	por obra
				Posters e participação em painéis em mesas redondas	0,5	por apresentação
				Membro de comissões científicas de congressos/seminários	0,8	por participação
					Orientação de Tese/Projecto de Mestrado	1,5
				Co-Orientação de Tese/Projecto de Mestrado	0,8	por orientação
				Orientação de Tese de Doutoramento	3	por orientação
				Co-Orientação de Tese de Doutoramento	1,5	por orientação
				Arguente de Júri de Tese/Projectos Mestrado	0,8	por participação
				Arguente de Júri de Tese de Doutoramento	1	por participação
				Júri de Outras Provas Académicas de concursos de pessoal docente politécnico ou universitário	0,8	por participação
				Membro de Centro de Investigação do IPP ou outro avaliado positivamente pela FCT	0,5	por ano completo
				Avaliador de projectos de investigação em entidades externas	1,5	por projecto

		Responsável de projecto com financiamento interno	2	por projecto	
		Colaborador de projecto com financiamento interno	1	por projecto	
		Responsável de projecto com financiamento externo	3	por projecto	
		Colaborador de projecto com financiamento externo	1,5	por projecto	
		Prémio ou Distinção Nacional	1,5	por prémio	
		Prémio ou Distinção Internacional	3	por prémio	
		Patentes registadas	2,5	patente	
Sub-Total 1	20				
Pedagógica	Experiência e Dedicação à Docência	Média anual <10 hrs./semana	8	Horas/semana	
		10 hrs./semana ≤ Média anual ≤ 12 hrs./semana	10	Horas/semana	
		Média anual > 12 hrs./semana	12	Horas/semana	
		Nº de disciplinas/ano (N)	0,5	por disciplina	
		Manuais e livros de texto de apoio à docência ou antologias comentadas	2	por manual	
	Elaboração de Material Didáctico	Elaboração de apontamentos impressos, cadernos de exercícios, modelos, software, Manual de práticas de laboratório, etc	1	por trabalho (nº páginas > 20)	
		Cursos e/ou Diplomas de actualização pedagógica ou profissional ≤ 50 h duração	1,3	por curso de duração ≤ 50 h	
		Cursos e/ou Diplomas de actualização pedagógica ou profissional > 50 horas duração	1,8	por curso de duração > 50 h	
	Cursos de formação ou actualização frequentados	Elaboração de programas de diferentes Unidades Curriculares	0,8	por Unidade Curricular	
	Participação em actividades académicas	Coordenação de grupos ou comissões académicas, incluídas as de avaliação institucional, com apresentação de relatórios, comissões p/ criação de cursos, etc	1,5	por comissão/ grupo	
		Participação em grupos ou comissões académicas, incluídas as de avaliação institucional, com apresentação de relatórios, comissões p/ criação de cursos, etc	0,8	por comissão/ grupo	
		Exposições artísticas ou científicas	1,8	por actividade	
		Responsável de comissão organizadora de congressos, seminários, jornadas ou acções formativas locais	1	por evento	
		Membro de comissão organizadora de congressos, seminários, jornadas ou acções formativas locais	0,5	por evento	
		Responsável de organização de eventos académicos de prestígio nacional ou internacional	2	por evento	
		Colaborador em organização de eventos académicos de prestígio nacional ou internacional	1	por evento	
	Qualidade do Desempenho Docente	Resultados da avaliação pelos alunos	5	ver escala	
	Sub-Total 2	20			

Organizacional	Prestação de serviços ao exterior, estudos/projectos ou pareceres elaborados	Responsável	1	por actividade
		Colaborador	0,5	por actividade
	Leccionação de seminários, cursos de formação e disciplinas extra-curriculares	Duração inferior a 25 horas	1	por acção
		Duração superior a 25 horas	1,5	por acção
	Participação em Órgãos Colegiais e Responsabilidade académica	Presidente de órgãos estatutários (CTC, CP, CG; Provedor, etc)	0,2	por mês completo
		Membro de órgãos estatutários (CTC, CP, CG, etc)	0,1	por mês completo
		Director de Departamento/UTC	0,2	por mês completo
		Coordenador de curso	0,1	por mês completo
		Responsável por unidade/serviços (GESP, GAQ, LHA, etc)	0,1	por ano completo
		Responsável por Área Científica	0,1	por ano completo
	Outras actividades	Presidente de júri de selecção/seriação (exº. mestrado, concursos especiais, concursos > 23 anos, etc)	1,5	por participação
		Membro de júris de seriação (exº. mestrado, concursos especiais, concursos > 23 anos, etc)	1	por participação
		Participação ou colaboração em outras actividades administrativas relevantes reconhecidas pelo órgão de gestão (exº Auditor interno do SGQ, etc)	0,5	por acção
		Participação em órgãos de instituições externas de reconhecido interesse público relacionadas com o IPP	0,5	por semestre completo
		Participação em outros júris (exº recrutamento pessoal não docente, aquisição bens e serviços e empenhadas, etc)	0,5	por participação
Participação em programa de Mobilidade: Estadias docentes e de investigação		0,5	por semana	
Envolvimento de grupos de alunos em actividades académicas não curriculares e actividades extra-curriculares		1	por actividade	
Sub-Total		10		

Sub-Total  
3

10