

f) Trabalhos publicados (os elementos fornecidos deverão permitir avaliar as competências, através da análise da qualidade dos trabalhos produzidos);

g) Outras experiências consideradas de relevância.

10 — Os critérios de seleção e ordenação dos candidatos, visando averiguar o mérito dos candidatos, da sua capacidade profissional, são os seguintes, conforme artigo 15.º -A, do ECDESP e Regulamento dos Concursos para a Contratação do Pessoal da Carreira Docente do IPS, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, de 25 de junho de 2010:

- a) A capacidade pedagógica;
- b) O desempenho técnico-científico e ou profissional;
- c) As outras atividades relevantes para a instituição.

10.1 — Capacidade pedagógica: experiência de serviço docente em instituições de ensino superior, especialmente no ensino politécnico.

10.2 — O desempenho técnico-científico e ou profissional: realização e participação em projetos de investigação e de prestação de serviços à comunidade.

10.3 — Outras atividades relevantes para a instituição: realização de tarefas no âmbito da gestão do ensino politécnico.

10.4 — Os professores no exercício de cargos de gestão nas respetivas unidades orgânicas/instituto e isentos de funções letivas por força da aplicação de normativos legais ou estatutários ou por determinação dos órgãos competentes, não podem ser prejudicados na aplicação da grelha definida pelos júris aos parâmetros referidos nos números anteriores.

11 — O júri terá a seguinte composição:

Presidente: Professora Coordenadora, Isabel Maria Rodrigues Ribeiro Barroso da Silva, Diretora da Escola superior de Saúde do Instituto Politécnico de Santarém;

Vogais Efetivos:

Professora Coordenadora Maria do Rosário Silvestre Machado, da Escola Superior de Saúde do Instituto Politécnico de Santarém;

Professor Coordenador Joaquim Manuel Dias Duarte, da Escola Superior de Saúde do Instituto Politécnico de Santarém;

Professora Coordenadora Manuela Maria da Conceição Ferreira, da Escola Superior de Saúde do Instituto Politécnico de Viseu;

Professor Coordenador Carlos Manuel de Figueiredo Pereira, da Escola Superior de Saúde do Instituto Politécnico de Viseu;

Professora Coordenadora Maria Deolinda Antunes da Luz Lopes Maurício, da ESE Lisboa.

Vogais suplentes:

Professora Coordenadora Maria de Lurdes dos Santos Torcato Casimiro Faustino, da Escola Superior de Saúde do Instituto Politécnico de Santarém;

Professora Coordenadora: Aniceta Maria Viana da Paz, da Escola Superior de Saúde do Instituto Politécnico de Santarém;

Professor Coordenador Daniel Marques da Silva, da Escola Superior de Saúde do Instituto Politécnico de Viseu.

12 — O presidente do júri, nas suas faltas e impedimentos, será substituído pelo 1.º vogal.

13 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, o Instituto Politécnico de Santarém, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

14 — Nos termos da alínea b) do n.º 4 do artigo 23.º do ECDESP o júri pode promover audições públicas, em igualdade de circunstâncias para todos os candidatos.

15 — O processo do concurso pode ser consultado pelos candidatos que o pretendam fazer nos Serviços Centrais do Instituto Politécnico de Santarém, nas horas normais de expediente.

21 de fevereiro de 2013. — O Presidente, *Jorge Alberto Guerra Justino*.

206775702

INSTITUTO POLITÉCNICO DE SETÚBAL

Despacho n.º 3271/2013

Em cumprimento do artigo 35.º-A do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de julho, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de agosto e pela Lei n.º 7/2010, de 13 de

maio e após discussão pública realizada nos termos do número 3, do artigo 110.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro (RJES), ouvidos os Conselhos Técnico-Científicos e os Conselhos Pedagógicos das Unidades Orgânicas do Instituto bem como as organizações sindicais, aprovo, ao abrigo da alínea n) do número 1, do artigo 25.º dos Estatutos do IPS e do artigo 29.º-A do ECPDESP, o Regulamento de Avaliação de Desempenho e Alteração do Posicionamento Remuneratório do Pessoal Docente do Instituto Politécnico de Setúbal, anexo ao presente despacho e do qual faz parte integrante.

21 de fevereiro de 2013. — O Presidente, *Prof. Armando Pires*.

ANEXO

Regulamento de Avaliação de Desempenho e Alteração do Posicionamento Remuneratório do Pessoal Docente do Instituto Politécnico de Setúbal

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

O presente regulamento aplica-se a todos os docentes do Instituto Politécnico de Setúbal (IPS) com relação jurídica de emprego público.

Artigo 2.º

Princípios gerais

1 — O regime de avaliação do desempenho estabelecido no presente regulamento subordina-se aos princípios constantes do número 2 do artigo 35.º-A do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de julho, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de agosto e pela Lei n.º 7/2010, de 13 de maio.

2 — A avaliação do desempenho do pessoal docente visa a melhoria contínua e o reforço da qualidade do processo ensino-aprendizagem, da investigação e da relação com a envolvente, contribuindo assim para a melhoria da atividade do IPS e o desenvolvimento das competências do seu corpo docente.

3 — A avaliação do desempenho do pessoal docente baseia-se nos princípios adotados pelo IPS na sua gestão de recursos humanos, nos seus objetivos estratégicos, em particular os definidos no Plano de Desenvolvimento Estratégico e nos Planos de Atividades do IPS e das suas Unidades Orgânicas (UO).

4 — Constituem, igualmente, princípios do regime de avaliação de desempenho:

a) Universalidade, abrangendo todos os docentes de todas as UO do IPS;

b) Obrigatoriedade, garantindo o envolvimento ativo de todos os intervenientes no processo de avaliação;

c) Coerência, estabelecendo um conjunto comum de dimensões, gradientes, ponderações e critérios para a avaliação do desempenho dos docentes;

d) Flexibilidade, respeitando as especificidades próprias das UO e dos docentes;

e) Transparência, garantindo que o processo de avaliação é claro em todas as suas fases e transparente para todos os seus intervenientes;

f) Divulgação, assegurando que todas as normas reguladoras do processo de avaliação são divulgadas a todos os intervenientes no processo;

g) Imparcialidade, assegurando a equidade e a isenção dos critérios usados no processo de avaliação e a aplicação do regime previsto nos artigos 44.º a 51.º do Código do Procedimento Administrativo;

h) Previsibilidade, estipulando prazos para os períodos de avaliação e assegurando que a avaliação só ocorre ordinariamente dentro dos prazos previamente estabelecidos;

i) Confidencialidade, sujeitando todos os intervenientes no processo ao dever de confidencialidade sobre a avaliação, com exceção dos avaliados relativamente à sua avaliação;

j) Equidade entre UO na distribuição de verbas para efeitos de alteração do posicionamento remuneratório.

5 — Para efeitos de avaliação do desempenho dos docentes deverão ser tidas em consideração, designadamente, as funções que lhes competem nos termos do ECPDESP, bem como outras que lhes sejam consagradas regulamentarmente.

CAPÍTULO II

Sistema de avaliação

Artigo 3.º

Objeto da avaliação

A avaliação tem como objeto o desempenho dos docentes, quanto às funções que estatutária e regulamentarmente lhes são cometidas, entendidas no que se segue como funções docentes, e é efetuada através da avaliação das seguintes dimensões:

- a) Pedagógica;
- b) Técnico-Científica;
- c) Relação com a envolvente;
- d) Organizacional.

Artigo 4.º

Dimensão «Pedagógica»

A dimensão «Pedagógica» considera o desempenho de atividades de carácter pedagógico, nomeadamente o serviço docente letivo, a produção de materiais pedagógicos, a responsabilidade de unidades curriculares, a formação/atualização pedagógica, a organização e participação em atividades pedagógicas e a qualidade do processo ensino-aprendizagem.

Artigo 5.º

Dimensão «Técnico-Científica»

A dimensão «Técnico-Científica» considera o desempenho de atividades de investigação técnico-científica, criação cultural ou desenvolvimento tecnológico, nomeadamente a qualificação académica e profissional realizada durante o ciclo de avaliação, os resultados e divulgação da atividade técnico-científica na área de especialização do docente, a orientação e arbitragem técnico-científica, os projetos de investigação e as distinções.

Artigo 6.º

Dimensão «Relação com a envolvente»

A dimensão «Relação com a envolvente» considera o desempenho de atividades de extensão e de valorização económica e social do conhecimento, nomeadamente a formação, a divulgação, a presença em órgãos de entidades exteriores ao IPS, a mobilidade internacional e a consultoria/prestação de serviços.

Artigo 7.º

Dimensão «Organizacional»

A dimensão «Organizacional» considera o desempenho de cargos em órgãos de gestão e grupos de trabalho, as atividades de avaliação, a responsabilidade de coordenação, a participação em júris, bem como outras atividades diversas que se incluam no âmbito da atividade do docente.

Artigo 8.º

Periodicidade

1 — A avaliação do desempenho dos docentes é realizada de três em três anos e reporta-se ao desempenho relativo aos três anos civis completos imediatamente anteriores àquele em que é efetuada, sendo a dimensão pedagógica indexada ao ano letivo vigente no dia um de janeiro de cada ano.

2 — O encerramento do processo de avaliação do desempenho e a atribuição da classificação decorre nos meses de janeiro a julho do ano imediatamente seguinte ao triénio em avaliação.

3 — Por forma a permitir a monitorização do seu desempenho, os docentes procedem ao reporte de todas as suas atividades referentes a cada ano até ao final do mês de janeiro do ano seguinte, sem prejuízo de poder alterar ou acrescentar outras até ao final do mês de janeiro do ano seguinte ao do termo do triénio em avaliação.

4 — No caso do docente que constitua relação jurídica de emprego público com o IPS por tempo indeterminado no decurso do triénio referido no número 1, a avaliação do desempenho:

- a) Reporta-se ao período de prestação de serviço nesse triénio, sempre que o docente nele tenha prestado, pelo menos, dezoito meses de serviço efetivo;
- b) Realiza-se conjuntamente com a avaliação do triénio seguinte, caso não se verifique a condição referida na alínea anterior.

5 — Ao docente abrangido pelo número anterior aplica-se um ajuste na classificação obtida, sendo os totais atribuídos a cada dimensão

multiplicados por um fator igual a $36/n$ em que n é o número de meses inteiros de exercício efetivo de funções.

6 — No caso do docente que cesse a relação jurídica de emprego público com o IPS no decurso do triénio referido no número 1:

- a) Releva a classificação do período anterior se o período em avaliação for inferior a um ano;
- b) Aplica-se um ajuste na classificação obtida, se o período em avaliação for superior a um ano, sendo os totais atribuídos a cada dimensão multiplicados por um fator igual a $36/n$ em que n é o número de meses inteiros de exercício efetivo de funções.

7 — No caso do docente enquadrado nas situações previstas no número 1 do artigo 13.º e em que o exercício de cargos não abranja a totalidade do triénio:

- a) Se o período de exercício de cargos for superior a dois anos, a totalidade do triénio é avaliado pelo exercício dessa atividade;
- b) Se o período de exercício for inferior a um ano, a totalidade do triénio é avaliado pelo exercício de funções docentes nos termos do artigo 3.º;
- c) Nos restantes casos, terá a pontuação resultante da aplicação dos tipos de avaliação associados às funções exercidas, considerando-se o período de exercício de cargos igual a dois anos, se for superior a dezoito meses, ou de um ano, caso contrário;
- d) A classificação atribuída ao exercício de funções docentes, nos termos da alínea a) do número 2, do artigo 9.º, será igual à extrapolada para o triénio em avaliação, multiplicando os totais atribuídos a cada dimensão por um fator igual a $36/n$ em que n é o número de meses inteiros de exercício efetivo de funções docentes.

8 — No caso do docente que, por qualquer impedimento expressamente previsto na lei, se tenha encontrado impedido de exercer funções durante parte do triénio referido no número 1, aplica-se o disposto nas alíneas a) e b) do número 4 do presente artigo.

Artigo 9.º

Regime de avaliação

1 — A avaliação de desempenho é efetuada nos termos do presente regulamento e de acordo com os seus Anexos.

2 — São estabelecidos dois tipos de avaliação:

- a) Geral — através da apresentação ao CTC, por parte do Avaliado, de um Plano de Desenvolvimento Individual onde este fixará, no início do processo, os gradientes a afetar a cada uma das dimensões de avaliação definidas no presente regulamento;
- b) Ponderação Curricular — através da ponderação de, pelo menos, 3 das 4 dimensões de avaliação, atribuindo o docente, a cada uma delas, um valor no intervalo entre 10% e 50%, em múltiplos de 5% e num total de 100%.

3 — Na avaliação do tipo geral, para cada uma das dimensões objeto de avaliação são considerados três gradientes de desenvolvimento, a que se atribuem os seguintes intervalos de ponderação: forte (> 40% e ≤ 60%), médio (> 20% e ≤ 40%) e fraco (> 0% e ≤ 20%), sendo as ponderações fixadas pelo docente, no final do processo, na fase de autoavaliação, em múltiplos de 5%, com respeito pelos limites definidos para o perfil.

4 — Quando, durante o período a que se reporta a avaliação, a atividade exercida apresenta, comprovada e justificadamente, uma forte componente atípica em relação às dimensões em avaliação, ou quando exista mudança de conteúdo funcional da respetiva categoria ou, ainda, por outros motivos devidamente fundamentados, o Avaliado pode requerer ao CTC, até seis meses antes do término do triénio avaliado, a devida reformulação dos gradientes de avaliação.

Artigo 10.º

Resultado da avaliação

1 — O resultado quantitativo da avaliação do desempenho é obtido de acordo com o método definido no presente Regulamento e com os critérios de ponderação enumerados nos seus Anexos, numa escala de 0 a 100 pontos, para a totalidade do triénio.

2 — Ao resultado mencionado no ponto anterior é atribuída uma menção qualitativa, de acordo com a seguinte escala:

- a) Excelente — pontuação igual ou superior a 85 pontos;
- b) Muito Bom — pontuação igual ou superior a 70 pontos e inferior a 85 pontos;
- c) Bom — pontuação igual ou superior a 50 pontos e inferior a 70 pontos;
- d) Não Satisfaz — pontuação inferior a 50 pontos.

3 — Para efeitos do disposto no ECPDESP, considera-se avaliação negativa quando a menção qualitativa seja Não Satisfaz.

Artigo 11.º

Fórmula de cálculo da classificação final

1 — A classificação final (CF) será obtida através da seguinte expressão:

$$CF = PDP * VDP + PDTC * VDTC + PRE * VDE + PDO * VDO$$

em que:

VDP, VDTC, VDE e VDO são as valorações totais obtidas pelo docente no triénio, nas dimensões Pedagógica, Técnico-Científica, Relação com a envolvente e Organizacional, respetivamente, não podendo cada uma delas exceder 120 pontos;

PDP, PDTC, PRE e PDO são as ponderações atribuídas pelo docente às dimensões Pedagógica, Técnico-Científica, Relação com a envolvente e Organizacional, respetivamente, de acordo com o ponto 3 do artigo 9.º, devendo a respetiva soma ser, obrigatoriamente, igual a 100%.

2 — No caso da aplicação da expressão referida no ponto anterior resultar um valor superior a 100, a classificação final será igual a 100 pontos.

Artigo 12.º

Monitorização do desempenho

1 — Por forma a permitir ao docente aferir a sua progressão ao longo do período em avaliação, a Comissão de Avaliação da respetiva UO calculará uma classificação provisória (CP) obtida através da seguinte expressão:

$$CP = \frac{PDP * SVDP + PDTC * SVDTC + PDRE * SVDRE + PDO * SVDO}{36 / (Sn)}$$

em que:

SVDP, SVDTC, SVDRE e SVDO é o somatório das valorações obtidas pelo docente nas dimensões Pedagógica, Técnico-Científica, Relação com a envolvente e Organizacional, respetivamente, no período já concluído, cada uma das quais, quando multiplicada por 36/(Sn) não pode exceder 120 pontos;

PDP, PDTC, PDRE e PDO são as ponderações atribuídas pelo docente às dimensões Pedagógica, Técnico-Científica, Relação com a envolvente e Organizacional, respetivamente, de acordo com o ponto 3 do artigo 9.º, devendo a respetiva soma ser, obrigatoriamente, igual a 100%;

Sn é o somatório dos meses já decorridos.

2 — No caso da aplicação da expressão referida no ponto anterior resultar um valor inferior a 50 pontos, o docente e o CTC serão informados pela Comissão de Avaliação da respetiva UO, devendo o docente propor ao CTC medidas tendentes à melhoria do seu desempenho.

Artigo 13.º

Outros regimes de avaliação

1 — Não são avaliados nos termos do artigo 9.º, no período de exercício de funções, os docentes que exerçam cargos de elevada relevância no IPS ou de elevada relevância política, social ou de gestão de instituições públicas, designadamente:

a) Funções previstas no artigo 41.º do ECPDESP, excluindo os casos em que o docente mantém atividade remunerada no IPS;

b) Funções que, ao abrigo dos Estatutos do IPS, sejam exercidas em regime de dedicação exclusiva e dispensem o docente da prestação de serviço docente, designadamente, Presidente e Vice-Presidente do IPS e Diretor de UO.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o período de funções nele referido engloba ainda, sendo caso disso, o tempo de dispensa especial de serviço docente previsto no artigo 36.º-A do ECPDESP.

3 — O pessoal docente especialmente contratado, em regime de contrato a termo certo, é avaliado pelo CTC mediante relatório fundamentado suscrito por dois professores com contrato por tempo indeterminado da respetiva área disciplinar ou afim, designados pelo CTC, tendo por base o relatório de atividades do docente.

4 — A avaliação prevista no número anterior é efetuada no termo do contrato, para efeitos de eventual renovação, ou a requerimento do docente, em caso de decisão prévia de não renovação.

5 — Os docentes enquadrados no Regime Transitório previsto no Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de agosto, alterado pela Lei n.º 7/2010, de 13 de maio, são avaliados nos termos do n.º 3 do presente artigo.

CAPÍTULO III

Intervenientes no processo de avaliação

Artigo 14.º

Intervenientes

Intervêm no processo de avaliação do desempenho:

- O Avaliado;
- O Conselho Técnico-Científico (CTC) da UO;
- O Conselho Pedagógico (CP) da UO;
- A Comissão de Avaliação (CA) da UO;
- Os Peritos Externos à UO;
- O Conselho Coordenador da Avaliação do Desempenho dos Docentes (CCADD) do IPS;
- O Presidente.

Artigo 15.º

Avaliado

1 — O docente tem direito à avaliação do seu desempenho, como elemento integrante do seu desenvolvimento profissional.

2 — Cabe ao docente, autonomamente e por sua iniciativa, introduzir na aplicação informática disponível para o efeito, de acordo com o estabelecido no número 3 do artigo 8.º, os elementos que considere relevantes para a sua avaliação relativamente a cada uma das dimensões referente ao período em avaliação.

3 — A não introdução, na referida aplicação, dos elementos referidos no número anterior relativamente a cada uma das dimensões em avaliação, até ao final do mês de janeiro do ano seguinte ao termo do período em avaliação, significa a assunção, pelo docente, da ausência de atividade nas mesmas.

Artigo 16.º

Conselho Técnico-Científico da Unidade Orgânica

Compete ao CTC de cada UO:

- Fixar os valores a atribuir aos multiplicadores (Anexo II) e submetê-los a homologação do Presidente do IPS;
- Fixar as pontuações a atribuir a cada critério de avaliação (Anexo III), com exceção do critério “Perceção da qualidade do desempenho docente” na dimensão Pedagógica e submetê-los a homologação do Presidente do IPS;
- Designar os membros da CA da UO, considerando as suas áreas disciplinares;
- Aprovar os planos de formação dos docentes que tenham obtido avaliação negativa;
- Aprovar, para os docentes cuja avaliação se preveja venha a ser negativa, as propostas de melhoria de desempenho;
- Designar os professores referidos no número 3 do artigo 13.º;
- Designar os Peritos Externos à UO;
- Aprovar os resultados da avaliação dos docentes.

Artigo 17.º

Conselho Pedagógico da Unidade Orgânica

Compete ao CP de cada UO fixar a pontuação a atribuir ao critério “Perceção da qualidade do desempenho docente” na dimensão Pedagógica (Anexo III), a qual é coincidente com o fator multiplicativo N do Anexo II e submetê-la a homologação do Presidente do IPS.

Artigo 18.º

Comissão de Avaliação da Unidade Orgânica

1 — A CA é composta por um professor coordenador principal de cada área disciplinar da UO.

2 — Na impossibilidade de cumprimento do estabelecido no número anterior, a representação da área disciplinar na CA será atribuída a um Professor Coordenador da respetiva área.

3 — Na impossibilidade de cumprimento do estabelecido no número anterior, a representação da área disciplinar na CA será atribuída a um Professor Adjunto da respetiva área.

4 — Compete à CA da UO:

- Proceder à validação dos elementos introduzidos na aplicação informática, por cada um dos avaliados, de acordo com o Plano de Desenvolvimento Individual previamente apresentado;
- Apreciar e decidir sobre as alegações apresentadas pelos docentes avaliados em sede de audiência de interessados.

5 — Compete ao representante da área disciplinar na CA da UO:

- Proceder à avaliação do desempenho de todos os docentes da respetiva área disciplinar;

b) Acompanhar, no decurso do triénio seguinte, o desenvolvimento do plano de formação dos docentes da respetiva área disciplinar, com avaliação negativa no triénio.

6 — O mandato dos membros da CA cessa no final do processo de avaliação do triénio para que tenham sido designados.

7 — A avaliação dos membros da CA é efetuada por Peritos Externos à UO, até 15 de abril do ano seguinte ao do termo do triénio em avaliação.

Artigo 19.º

Peritos Externos

1 — Os Peritos Externos são obrigatoriamente professores com contrato por tempo indeterminado externos à UO, designados pelo CTC para avaliar os membros da CA da UO, devendo ser da mesma área disciplinar e de categoria igual ou superior à do avaliado.

2 — Compete, igualmente, aos Peritos Externos:

a) Proceder à validação dos elementos introduzidos na aplicação informática, por cada um dos avaliados, de acordo com o Plano de Desenvolvimento Individual previamente apresentado;

b) Apreciar e decidir sobre as alegações apresentadas pelos docentes avaliados em sede de audiência de interessados.

3 — Caso o Perito Externo pertença a outra UO do IPS, haverá que garantir que a sua avaliação não será efetuada por nenhum dos seus avaliados.

Artigo 20.º

Conselho Coordenador da Avaliação do Desempenho dos Docentes

1 — Integram o CCADD do IPS:

a) O Presidente, que preside;

b) Os Presidentes dos CTC de cada uma das UO.

2 — Compete ao CCADD do IPS:

a) Emitir diretrizes e orientações gerais para uma aplicação consistente do sistema de avaliação do desempenho no IPS, respeitando os princípios referidos no artigo 2.º do presente regulamento;

b) Nomear o júri referido no artigo 38.º, para a avaliação por ponderação curricular;

c) Emitir parecer sobre as reclamações apresentadas ao Presidente, nos termos do presente regulamento, podendo, se o entender, ouvir as respetivas CA ou os Peritos Externos;

d) Atribuir, em caso de não homologação da classificação pelo Presidente, nova classificação ao docente, com a respetiva fundamentação, após audição, caso entenda, da respetiva CA ou dos Peritos Externos;

e) Pronunciar-se sobre todos os assuntos que o Presidente entenda levar a este Conselho, relacionados com a avaliação dos docentes.

3 — Estando em causa o disposto nas alíneas c) e d) do número 2 do presente artigo, o Presidente do CTC da UO a que pertence o reclamante, sendo avaliador ou avaliado, está impedido de participar no referido processo.

Artigo 21.º

Presidente

Compete ao Presidente:

a) Apreciar as diretrizes e orientações gerais do CCADD do IPS sobre a aplicação pelas UO do sistema de avaliação do desempenho, com vista a assegurar um justo equilíbrio da distribuição dos resultados da avaliação;

b) Homologar os valores e pontuações previstos nas alíneas a) e b) do artigo 16.º e no artigo 17.º;

c) Homologar as avaliações, nos termos do artigo 28.º do presente regulamento;

d) Decidir sobre reclamações, ouvido o CCADD.

CAPÍTULO IV

Processo da avaliação

Artigo 22.º

Procedimentos prévios

1 — Até 30 de novembro do ano imediatamente anterior ao início do triénio em avaliação, o CTC e o CP procedem à fixação/revisão dos valores dos multiplicadores e da pontuação dos critérios de avaliação.

2 — Até 31 de dezembro do ano imediatamente anterior ao início do triénio em avaliação, o CTC da UO designa a respetiva CA.

Artigo 23.º

Fases

O processo de avaliação compreende as seguintes fases:

a) Apresentação do Plano de Desenvolvimento Individual;

b) Autoavaliação;

c) Validação e avaliação;

d) Audiência prévia;

e) Homologação;

f) Reclamação e impugnação.

Artigo 24.º

Plano de Desenvolvimento Individual

O procedimento inicia-se com a apresentação, ao CTC, de um Plano de Desenvolvimento Individual do docente para o ciclo de avaliação (conforme Anexo I), até ao final do mês de janeiro do primeiro ano do triénio.

Artigo 25.º

Autoavaliação

1 — Na fase de autoavaliação, o docente procede à inserção, na aplicação informática, dos elementos que considere relevantes respeitantes a cada ano civil, até ao final do mês de janeiro do ano seguinte, obrigatoriamente inseridos em repositório do IPS, no âmbito dos indicadores constantes dos Anexos ao presente regulamento, sendo-lhe solicitada a submissão de um documento comprovativo ou um *link* para página onde o mesmo possa estar alojado.

2 — Em janeiro do ano seguinte ao do termo do triénio em avaliação, o docente procede ainda à fixação das ponderações, em múltiplos de 5%, a atribuir a cada dimensão objeto de avaliação, na medida em que lhes tenha estado afetas no período a que se refere a avaliação, respeitando os intervalos de ponderação estabelecidos.

Artigo 26.º

Validação e avaliação

1 — A CA procede, até 15 de abril de cada ano, à validação da informação inserida pelo Avaliado, respeitante ao ano anterior.

2 — Caso a CA considere não relevantes alguns dos dados inseridos, deve assinalar os elementos em causa, fundamentando essa decisão.

3 — No termo do triénio em avaliação, terminada a validação dos dados inseridos, a CA aciona o processo de cálculo da pontuação obtida por cada docente para efeitos de obtenção da avaliação quantitativa e qualitativa (Excelente, Muito Bom, Bom e Não Satisfaz), comunicando essa classificação ao docente até 30 de abril.

Artigo 27.º

Audiência prévia

1 — O docente dispõe de dez dias para, querendo, se pronunciar fundamentadamente sobre a classificação comunicada nos termos do artigo anterior.

2 — A CA ou os Peritos Externos, consoante o caso, apreciam as alegações apresentadas, no prazo de dez dias, notificam os interessados e enviam ao CTC as propostas de classificação final para aprovação.

3 — Até 31 de maio do ano imediatamente seguinte ao do termo do triénio em avaliação, o CTC remete ao Presidente, para efeitos de homologação, as avaliações aprovadas.

Artigo 28.º

Homologação

1 — O Presidente procede à homologação no prazo de dez dias após a receção das avaliações.

2 — Quando o Presidente não homologar as avaliações, solicita à CCADD a atribuição de nova classificação, com a respetiva fundamentação.

3 — Após homologação, o CTC da UO comunica ao docente a classificação homologada até 15 de junho do ano imediatamente seguinte ao do termo do triénio em avaliação.

Artigo 29.º

Reclamação e impugnação

1 — Após a notificação do ato de homologação da avaliação, o Avaliado dispõe de dez dias para reclamar, fundamentadamente, devendo a decisão sobre a mesma ser proferida no prazo de quinze dias.

2 — A decisão sobre a reclamação deve ser fundamentada e precedida do devido parecer do CCADD.

3 — A decisão final é suscetível de impugnação judicial, nos termos legais aplicáveis.

CAPÍTULO V

Efeitos da avaliação do desempenho

Artigo 30.º

Avaliação do desempenho positiva

1 — A avaliação do desempenho positiva é uma das condições a considerar para efeitos de:

- 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 do posicionamento remuneratório na categoria do docente, nos termos do artigo 35.º-C do ECPDESP.

3 — A alteração do posicionamento remuneratório opera-se por mudança para a posição remuneratória imediatamente superior àquela em que o docente se encontre, tendo por limite a posição remuneratória máxima da respetiva categoria.

4 — A alteração do posicionamento remuneratório reporta-se ao dia 1 de janeiro do ano seguinte ao do termo do período em avaliação.

Artigo 31.º

Avaliação do desempenho negativa

1 — No final do primeiro triénio em que ocorra avaliação negativa, será definido um plano de formação que promova a melhoria de desempenho do docente.

2 — O plano será elaborado pelo docente e pelo representante da área disciplinar na CA da UO, sendo submetido à aprovação do CTC.

3 — O representante da área disciplinar na CA da UO acompanhará o desenvolvimento do plano no decurso do triénio seguinte.

4 — Em caso de avaliação do desempenho negativa durante o período de seis anos, é aplicável o regime geral fixado na lei para os restantes trabalhadores que exercem funções públicas.

Artigo 32.º

Pontuação associada às menções qualitativas

Para efeitos da alteração de posicionamento remuneratório, às menções qualitativas mencionadas no artigo 10.º corresponde a seguinte pontuação, por ano de avaliação:

- a) Excelente — Três pontos;
- b) Muito Bom — Dois pontos;
- c) Bom — Um ponto;
- d) Não Satisfaz — Zero pontos.

Artigo 33.º

Fixação da dotação previsional para alterações de posicionamento remuneratório

1 — O montante máximo dos encargos financeiros que em cada ano pode ser afeto à alteração do posicionamento remuneratório dos docentes é fixado por despacho conjunto dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das Finanças, da Administração Pública e do Ensino Superior publicado no Diário da República, em percentagem da massa salarial total do pessoal docente do IPS.

2 — Na elaboração do orçamento anual, o IPS deve contemplar dotações previsionais adequadas às eventuais alterações do posicionamento remuneratório dos seus docentes, no limite fixado nos termos do número anterior e das suas disponibilidades orçamentais.

3 — O Presidente, tendo em consideração as verbas orçamentais referidas no número anterior e o princípio da equidade entre UO, fixa por despacho o montante anual máximo alocado aos encargos decorrentes das alterações do posicionamento remuneratório dos docentes do IPS, sendo a sua distribuição por UO efetuada em função do número de ETI de carreira respetivo.

Artigo 34.º

Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório

Quando, durante a permanência numa dada posição remuneratória, um docente obtenha a menção qualitativa máxima na avaliação do seu desempenho, durante dois períodos de avaliação consecutivos, o que corresponde a seis anos, tem direito a uma alteração obrigatória de posicionamento remuneratório para posição imediatamente superior àquela em que se encontre.

Artigo 35.º

Alteração de posicionamento remuneratório por pontuação

Pode beneficiar de alteração de posicionamento remuneratório, por pontuação, para posição imediatamente superior àquela em que se encontre, o docente que detenha a pontuação mínima de 10 pontos, nos termos do artigo seguinte.

Artigo 36.º

Metodologia das alterações de posicionamento remuneratório

1 — No final de cada triénio de avaliação e para efeitos de alteração do posicionamento remuneratório são definidos dois universos:

- a) Docentes abrangidos pelo artigo 34.º;
- b) Docentes abrangidos pelo artigo 35.º

2 — Dentro de cada universo, os docentes são ordenados de acordo com a pontuação obtida no triénio, adicionada à que eventualmente detinham de períodos de avaliação anteriores.

3 — A verba referida no número 3 do artigo 33.º é aplicada, prioritariamente, aos docentes abrangidos pela alínea a) do número 1 do presente artigo e seguidamente aos abrangidos pela alínea b), sempre por ordem de decrescente.

4 — Caso a dotação financeira do ano seja insuficiente para suportar todas as alterações de posicionamento remuneratório desse ano, os docentes que não mudem de posicionamento remuneratório e a ele tenham direito, poderão beneficiar de alteração num dos dois anos civis imediatos, logo que ocorra dotação.

5 — Quando for necessário proceder a desempate entre docentes que tenham o mesmo número de pontos acumulados, releva, consecutivamente, a antiguidade na respetiva posição remuneratória, o tempo de serviço na categoria e, por fim, o tempo no exercício de funções públicas docentes no ensino superior.

Artigo 37.º

Contagem de períodos de avaliações máximas e de pontos

1 — Com a alteração de posicionamento remuneratório, em resultado da avaliação de desempenho, são deduzidos 10 pontos ao total previamente acumulado, sendo os pontos restantes acrescentados aos que venham a ser obtidos na avaliação de futuros triénios.

2 — Se da avaliação não resultar alteração de posicionamento remuneratório, os pontos obtidos são acumulados aos obtidos na avaliação do triénio seguinte.

Artigo 38.º

Atribuição de pontuação nas situações previstas no número 1 do artigo 13.º

1 — Nas situações previstas na alínea a) do número 1 do artigo 13.º do presente regulamento, o docente será avaliado por um júri a designar pela CCADD, que estabelecerá os parâmetros a considerar numa ponderação curricular.

2 — Nas situações previstas na alínea b) do número 1 do artigo 13.º do presente regulamento, o docente é avaliado considerando o plano e o relatório de atividades do IPS ou da UO, sendo atribuída a pontuação máxima (três pontos por ano) caso, em primeira avaliação, exista aprovação do primeiro e apreciação positiva do segundo e a pontuação mínima (zero pontos por ano) caso contrário.

3 — Se o exercício de funções referido nos números anteriores não abranger a totalidade do triénio, aplica-se o disposto no número 7 do artigo 8.º

CAPÍTULO VI

Disposições finais e transitórias

Artigo 39.º

Avaliações dos anos de 2004 a 2007

1 — A avaliação do desempenho referente aos anos de 2004 a 2007 realiza-se nos termos do artigo 113.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro.

2 — Aos avaliados é atribuído um ponto por cada ano não avaliado, sem atribuição de menção qualitativa.

3 — O número de pontos atribuído ao abrigo do presente artigo é comunicado a cada docente.

4 — Em substituição dos pontos atribuídos nos termos do n.º 2, o Avaliado pode, no prazo de 15 dias a contar da receção comunicação referida no número anterior, solicitar a avaliação através de ponderação curricular, nos termos previstos no artigo 9.º

Artigo 40.º

Avaliações dos anos de 2008 a 2013

1 — A avaliação do desempenho referente aos anos de 2008 a 2013 é efetuada através de ponderação curricular, nos termos previstos no artigo 9.º

2 — Nas situações previstas na alínea a) do número 1 do artigo 13.º do presente regulamento, o docente será avaliado por um júri a designar pela CCADD, que estabelecerá os parâmetros a considerar numa ponderação curricular.

3 — Nas situações previstas na alínea b) do número 1 do artigo 13.º do presente regulamento o docente é avaliado considerando o plano de atividades e o relatório de atividades, do IPS ou da UO, sendo atribuída a pontuação máxima (três pontos por ano) caso tenha existido, em primeira avaliação, aprovação do primeiro e apreciação positiva do segundo e a pontuação mínima (zero pontos por ano) caso contrário.

4 — Em substituição do referido nos pontos 1 e 2, o Avaliado pode, no prazo de 15 dias a contar da receção da comunicação referida no número 3 do artigo anterior, solicitar a atribuição de um ponto por cada ano não avaliado, sem atribuição de menção qualitativa.

Artigo 41.º

Efeitos das avaliações dos anos de 2004 a 2013

1 — Os pontos atribuídos nas avaliações dos anos de 2004 a 2013 têm as consequências previstas no artigo 30.º, com as particularidades seguintes:

a) O total acumulado necessário para a alteração obrigatória de posicionamento remuneratório é de dez pontos;

b) As alterações de posicionamento remuneratório produzem efeitos à data de 1 de janeiro do ano subsequente àquele em que os 10 pontos sejam obtidos;

c) Os pontos obtidos nas avaliações que não produzam alterações no posicionamento remuneratório são agregados aos resultados das avaliações subsequentes.

2 — A alteração no posicionamento remuneratório após a avaliação referida nos artigos 39.º e 40.º produz efeitos, no que se refere aos anos até 2010, inclusive, a partir do dia 1 de janeiro do ano a seguir ao qual foi alcançada a pontuação mínima necessária para o efeito.

Artigo 42.º

Contagem de prazos e notificações

1 — Os prazos previstos no presente regulamento contam-se em dias úteis, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

2 — As notificações previstas no presente regulamento são efetuadas por uma das seguintes formas:

- a) Correio eletrónico, com recibo de entrega ao destinatário;
- b) Notificação pessoal;
- c) Ofício registado com aviso de receção.

3 — Os prazos dos avaliados começam a contar a partir de uma das seguintes datas:

- a) Do recibo de entrega do correio eletrónico ao destinatário;
- b) Da notificação pessoal;
- c) Da data de recebimento do ofício.

Artigo 43.º

Sistema informático da avaliação

1 — Todo o procedimento da avaliação, bem como todos os atos a ele inerentes, são desmaterializados, sendo praticados unicamente em aplicação informática disponibilizada para o efeito.

2 — A aplicação informática garante a confidencialidade de todo o processo de avaliação permitindo apenas o acesso, por cada Avaliado, aos seus elementos de avaliação.

3 — Será fornecido a cada docente um código de acesso e uma palavra-chave que lhe permitem o acesso individualizado à aplicação informática, para nele praticar todas as ações que lhe caibam nos procedimentos de avaliação, bem como para aceder às comunicações e notificações que lhe digam respeito, previstas no presente regulamento.

4 — Serão gerados avisos remetidos para o correio eletrónico de cada docente sobre a disponibilização, na aplicação informática, de informações ou elementos relativos à avaliação do desempenho.

Artigo 44.º

Imparcialidade e transparência

1 — Cabe às UO proceder à divulgação atempada dos multiplicadores, critérios de avaliação e respetivas pontuações a aplicar no processo de avaliação do desempenho dos seus docentes.

2 — No final de cada triénio de avaliação, o IPS promove a divulgação do resultado global da avaliação do desempenho dos docentes, com referência ao número de menções qualitativas obtidas de Excelente, Muito Bom, Bom e Não Satisfaz.

3 — A menção qualitativa de Excelente bem como as menções qualitativas e respetiva quantificação, quando fundamentam a alteração de posicionamento remuneratório, no período em que são atribuídos, são objeto de publicitação na página eletrónica do IPS.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os processos individuais detêm caráter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação de cada Avaliado ser arquivados no respetivo processo individual e comunicados apenas ao mesmo e ao Diretor da respetiva UO.

5 — Todos os intervenientes no processo de avaliação ficam sujeitos ao dever de sigilo.

6 — O acesso à documentação referente ao processo de avaliação subordina-se ao disposto no Código do Procedimento Administrativo e à legislação relativa ao acesso a documentos administrativos.

7 — O processo de avaliação está sujeito ao regime de garantias de imparcialidade previsto nos artigos 44.º a 51.º do Código do Procedimento Administrativo.

Artigo 45.º

Resolução alternativa de litígios

Para além das garantias previstas no presente regulamento, o IPS admite o recurso a outros mecanismos de resolução alternativa de litígios, nos moldes definidos legalmente.

Artigo 46.º

Casos omissos

1 — Em tudo o que expressamente se não disponha no presente regulamento, aplicam-se as normas do ECPDESP, na medida que lhes sejam aplicáveis, da Lei n.º 12-A/2009, de 27 de fevereiro e da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as devidas e exigíveis adaptações.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, caso subsistam dúvidas ou se verifiquem lacunas de previsão, são as mesmas decididas ou integradas por despacho do Presidente, ouvidos o CCADD e, quando necessário, o CTC da respetiva UO.

Artigo 47.º

Revisão e entrada em vigor

1 — O presente regulamento e os seus anexos são obrigatoriamente revistos no final do primeiro ciclo de avaliação e sujeitos a audição sindical.

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

ANEXO I

Plano de desenvolvimento individual

- 1 — Nome;
- 2 — Categoria;
- 3 — Área científica;
- 4 — Unidade Orgânica;
- 5 — Objetivos do docente para o triénio;
- 6 — Principais atividades que se propõe desenvolver;
- 7 — Perfil de desempenho proposto:

Dimensão	Início do processo de avaliação (Início do triénio)	Final do processo de avaliação (Final do triénio)
		Gradiente de ponderação Fraca (>0 e ≤20%), Média (>20 e ≤40%) ou Forte (>40 e ≤60%)
Pedagógica		
Técnico-Científica		
Relação com a Envolvente		
Organizacional		
	<i>Total (%)</i>	100%

ANEXO II

Multiplicadores ($\geq 1,0$)

Fatores de Ponderação	A — Âmbito	A1 — Internacional	máx. 2,00
		A2 — Nacional	1,00
	B — Arbitragem	B1 — Com referee	máx. 3,00
		B2 — Sem referee	1,00
	C — Tipo de Evento	C1 — Comunicação (Conferência, Seminário, Painel)	máx. 2,00
		C2 — Poster	1,00
	D — Tipo de Curso	D1 — Mestrado	máx. 2,00
		D2 — Licenciatura, Pós-graduação	máx. 1,50
		D3 — CET	1,00
	E — Financiamento	E1 — Com financiamento por concurso/convite (FCT, Gulbenkian, etc.)	máx. 2,00
		E2 — Com financiamento por concurso IPS	1,00
	F — Tipo de Participação /Responsabilidade	F1 — Presidência/Coordenação/Arguição	máx. 2,00
		F2 — Vice-presidência/Subcoordenação	máx. 1,50
		F3 — Participação	1,00
	G — Tipo de Prova	G1 — Doutoramento/Agregação	máx. 2,00
		G2 — Especialista	máx. 2,00
	G3 — Mestrado ou outras formações pós-graduadas	máx. 1,00	
H — Tipo de Orientação	H1 — Orientador	máx. 2,00	
	H2 — Coorientador	1,00	
I — Objeto de Orientação	I1 — Tese de doutoramento	máx. 2,00	
	I2 — Dissertação/Estágio/Projeto de mestrado	1,00	
J — Órgão de Gestão	J1 — Conselho Geral	máx. 2,00	
	J2 — Conselho Académico	máx. 2,00	
	J3 — Conselho Técnico-Científico	máx. 2,00	
	J4 — Conselho Pedagógico	máx. 2,00	
	J5 — Conselho de Representantes	máx. 2,00	
	J6 — Outros órgãos	máx. 2,00	
L — Simultaneidade	L1 — Duas ou mais unidades curriculares lecionadas em simultâneo	máx. 2,00	
	L2 — Lecionação de apenas uma unidade curricular	1,00	
M — Dimensão da UC	M1 — mais de 50 estudantes em 1.ª inscrição	máx. 2,00	
	M2 — 25 a 50 estudantes em 1.ª inscrição	máx. 2,00	
	M3 — menos de 25 estudantes em 1.ª inscrição	1,00	
N — Inquérito	N — Valor atribuído ao critério “Perceção da Qualidade do Desempenho Docente”	máx. 50,00 min) 20,00	
O — Novidade	O1 — Lecionação pela 1.ª vez	máx. 2,00	
	O1 — Lecionações seguintes	1,00	

ANEXO III

Grelha de atividades a avaliar e respetivas ponderações

Dimensão «Pedagógica»

Pont	Gradiente	Área	Critérios	Fator Pond.	Unidade	Pontuação
					A definir pelo CTC/CP	
100 pontos	Fraco (0-20), Médio (20-40) ou Forte (40-60)	Serviço docente letivo (máx. 60)	Docência de UC (em contexto de sala de aula). Cursos breves, seminários Orientação de estágios curriculares ou profissionais, de licenciatura ou de CET.	LO	Pontos por hora lecionada (numa base de 180 horas por semestre). Pontos por hora lecionada. Pontos por orientação.	
		Produção de materiais pedagógicos (máx. 50).	Documentos pedagógicos estruturados para as UC (livros, sebatas, etc.), com cobertura de, no mínimo, 50% dos conteúdos da UC		Pontos por obra.	
		Responsabilidade de unidades curriculares (máx. 40).	Responsabilidade de unidades curriculares	MO	Pontos por UC.	
		Formação/atualização pedagógica (máx. 40).	Atividades de valorização na área pedagógica (na qualidade de formando). Lecionação de atividades pedagógicas (na qualidade de formador). Desenvolvimento de atividades de b/e-learning e outras inovações pedagógicas (demonstradas por relatório).	A	Por hora.	
				A	Por hora. Por atividade.	
		Organização e participação em atividades pedagógicas (máx. 40).	Eventos pedagógicos/ outras atividades para estudantes, incluindo visitas de estudo, mostras de trabalhos, seminários, jornadas, etc.	F	Por evento.	
		Desempenho Docente (min. 20; máx. 50).	Avaliação do ensino ministrado (inquéritos pedagógicos).	N	$\sum (R/Esc)/n^*$	
			<i>Total (≥ 100 e ≤ 150).</i>			

*R — resultado do inquérito;
Esc — escala máxima do inquérito
n — número de UC avaliadas

Dimensão «Técnico-Científica»

Pont	Gradiente	Área	Critérios	Fator Pond.	Unidade	Pontuação
					A definir pelo CTC	
100 pontos	Assimilar: Fraco (0-20), Médio (20-40) ou Forte (40-60)	Qualificação Académica/ profissional (realizada no ciclo de avaliação) (máx. 60).	Agregação ou equivalente Pós-doutoramento Grau de Doutor Título de Especialista			
		Resultados da Atividade Técnico-Científica na área (máx. 60).	Publicação de livro Capítulo em obra coletiva Artigo em revista técnico-científica Artigo em livros de atas Patentes registadas, software, outros	A A AB AB A	Por obra. Por obra. Por artigo. Por artigo. Por registo.	
		Divulgação técnico-científica na área (máx. 40).	Comissão de evento técnico-científico (congressos, seminários, etc.). Tradução de texto técnico-científico Apresentação de artigos técnico-científicos Conselho Editorial de revista	AF ABC ABF	Por participação. Por obra/artigo científico. Por comunicação. Por revista.	
		Orientação e Arbitragem técnico-científica (máx. 40).	Orientação de Tese de Doutoramento ou Dissertação/Estágio/ Projeto de Mestrado Júri de provas técnico-científicas Avaliador de cursos conferentes de grau Avaliador de projetos de investigação Júri de avaliação de equivalências e creditação de competências. Revisão técnico-científica Participação em comissões como perito	HI GF DF AF F A AF	Por Tese/Dissertação/Estágio/ Projeto. Por participação. Por participação. Por participação. Por participação. Por obra/artigo científico. Por participação.	
		Projetos de Investigação (máx. 50)	Participação em projeto de investigação	AEF	Por projeto.	
		Distinções (máx. 30)	Prémio ou Distinção técnico-científica	A	Por prémio.	
						<i>Total (≥100 e ≤150).</i>

Dimensão «Relação com a envolvente»

Pont	Gradiente	Área	Critérios	Fator Pond.	Unidade	Pontuação
					A definir pelo CTC	
100 pontos	Fraco (0-20), Médio (20-40) ou Forte (40-60)	Formação (máx. 40)	Ação de formação, Curso de Verão, curso de ensino à distância para públicos externos, outros (ex: palestras, debates, etc.).		Por ação.	
		Divulgação (máx. 40)	Textos de opinião, programas nos <i>media</i> e outros trabalhos de divulgação da instituição. Participação em/dinamização de parcerias com organizações tendo como objetivo a transferência de conhecimento. Participação em eventos de divulgação dos cursos e da UO. Organização de eventos artísticos e culturais.	F	Por trabalho. Por parceria. Por evento. Por evento.	
		Presença em órgãos de entidades externas (máx. 40).	Participação em órgãos de entidades externas.		Por participação.	
		Mobilidade Internacional (máx. 40)	Missões de ensino e de formação		Por missão.	
		Consultoria/Prestação de serviços (máx. 50).	Atividade de consultoria, prestação de serviços especializados (pareceres, relatórios, avaliações, certificações).	F	Por prestação.	
						<i>Total (≥100 e ≤150).</i>

Dimensão «Organizacional»

Pont	Gradiente	Área	Critérios	Fator Pond.	Unidade	Pontuação
					A definir pelo CTC	
100 pontos	(Assinalar: Fraco (0-20), Médio (20-40) ou Forte (40-60))	Participação em Órgãos de Gestão e grupos de trabalho (máx. 60).	Pró-presidentes, Subdiretores de UO. Participação em órgãos estatutários. Grupos de trabalho nomeados por órgãos	FJ F	Por ano. Por ano. Por participação.	
		Atividades de avaliação (máx. 40) . . .	Integração de equipa de avaliação de cursos Integração da equipa de avaliação de docentes.	F F	Por participação. Por participação.	
		Participação noutras estruturas de gestão (máx. 40).	Direção de Departamento/Secção Direção/Coordenação de Curso de Mestrado, Licenciatura ou CET. Unidade/serviços transversais do IPS (UNIQUEA, UAII&DE, DI, etc.) . Coordenação de área disciplinar/científica Outras atividades de coordenação	F F F F F	Por ano. Por ano. Por ano. Por ano. Por ano.	
		Participação em júris (máx. 40)	Júri de concurso de Pessoal Docente Júri de seleção/seriação (concursos locais de acesso, recrutamento de PND, aquisição de serviços, etc.).	F F	Por participação. Por participação.	
		Atividades diversas (máx. 20)	Outras atividades consideradas relevantes			

Nota:

O somatório da totalidade dos itens de cada tabela pode ser superior a 100, não podendo exceder 150. Se da aplicação da tabela, a um docente, resultar um valor superior a 120, ser-lhe-á atribuída uma pontuação de 120 na dimensão.

Na definição dos valores a atribuir a cada critério (unidades e pontuação), importa ter presente que a mesma se destina à aplicação a um triénio.

206780198

INSTITUTO POLITÉCNICO DE VIANA DO CASTELO

Despacho n.º 3272/2013

Na sequência do registo de criação do ciclo de estudos conducente ao grau de mestre em Zootecnia na Escola Superior Agrária do Instituto Politécnico de Viana do Castelo, efetuado pela Direção-Geral do Ensino Superior com o n.º R/A-Cr 138/2012, vem o Instituto Politécnico de Viana do Castelo, nos termos do disposto nos n.ºs 3 e 4, do artigo 73.º do Decreto-Lei n.º 74/2006, de 24 de março, alterado pelo Decreto-Lei n.º 107/2008, de 25 de junho, e pelo Decreto-Lei n.º 230/2009, de 14 de setembro, promover a publicação na 2.ª série do *Diário da República*, da duração, das áreas científicas, dos créditos que devem ser reunidos para a obtenção do grau e do plano de estudos do ciclo de estudos conducente ao grau de mestre em Zootecnia da Escola Superior Agrária deste Instituto, aprovados nos termos do anexo ao presente despacho.

10 de dezembro de 2012. — O Presidente, *Rui Alberto Martins Teixeira*.

ANEXO

1 — Instituição de ensino — Instituto Politécnico de Viana do Castelo.

1.1 — Unidade orgânica — Escola Superior Agrária.

- 2 — Grau — Mestre.
- 3 — Curso — Zootecnia.
- 4 — Número de créditos, segundo o sistema europeu de transferência e acumulação de créditos, necessário à obtenção do grau — 120.
- 5 — Duração normal do ciclo de estudos — 2 anos.
- 6 — Áreas científicas e créditos que devem ser reunidos para a obtenção do grau:

Área científica	Sigla	Créditos	
		Obrigatórios	Optativos
Ciências Agrárias	AGR	88	
Ciências Veterinárias	VET	10	
Ciências Alimentares	ALI	8	
Ciências Económicas e Empresariais	CEE	8	
Ciências da Engenharia	ENG	4	
Estatística	EST	2	
<i>Total</i>		120,0	0,0