

**INSTITUTO POLITÉCNICO DE LISBOA****Declaração de rectificação n.º 954/2011**

Por ter sido publicado com inexactidão no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 26 de Maio de 2011, o edital (extracto) n.º 510/2011, rectifica-se que onde se lê:

«10 — Instrução do processo de candidatura — Os candidatos deverão instruir os seus requerimentos com os seguintes documentos:

[...]

e) Documento que comprove estar o candidato nas condições legais a que se refere o ponto 6 deste edital;»

deve ler-se:

«10 — Instrução do processo de candidatura — os candidatos deverão instruir os seus requerimentos com os seguintes documentos:

[...]

e) Documento que comprove estar o candidato nas condições legais a que se refere o n.º 7 deste edital;»

E onde se lê:

«16 — Admissão, avaliação e ordenação dos candidatos — Terminado o prazo de candidaturas o júri reúne-se para deliberar sobre a admissão e proceder à avaliação e ordenação dos candidatos à luz dos critérios mencionados no ponto 12 do presente Edital.»

deve ler-se:

«16 — Admissão, avaliação e ordenação dos candidatos — terminado o prazo de candidaturas o júri reúne-se para deliberar sobre a admissão e proceder à avaliação e ordenação dos candidatos à luz dos critérios mencionados no n.º 13 do presente edital.»

26 de Maio de 2011. — O Presidente, *Luis Manuel Vicente Ferreira*.  
204736073

**INSTITUTO POLITÉCNICO DE PORTALEGRE****Despacho n.º 8012/2011**

Por despacho de 06 de Outubro de 2010 do Exm.º Senhor Presidente do IPP, foi aprovado o Regulamento do Sistema de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente do IPP, tendo sido operada a sua publicitação através do Aviso n.º 20695/2010, publicado no D.R. 2.ª série, n.º 202, de 18 de Outubro de 2010, encontrando-se o texto integral disponível no site do IPP.

Porque se trata de um regulamento que consagra matéria prevista no ECPDESP, logo possuindo eficácia externa, pelo presente meio promove-se, para os devidos efeitos, à sua publicação integral.

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

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, e da Lei n.º 7/2010, de 13 de Maio, 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, comunidade académica do IPP em geral 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.

**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 e da Lei n.º 7/2010, de 13 de Maio.

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 n.º 1 do artigo 10.º-B do ECPDESP, em especial para a conclusão do período experimental relativa à contratação por tempo indeterminado dos professores adjuntos, e dos n.º 5, 6 e 8 do artigo 6.º, n.º 7 e 9 do artigo 7.º e n.º 3 do artigo 8.º-A do Decreto-Lei n.º 207/2009 de 31 de Agosto (regime transitório de renovação de contratos), na redacção dada pela Lei n.º 7/2010, de 13 de Maio, 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 artigo 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 — A utilização na avaliação de inquéritos pedagógicos pressupõe a prévia audição do docente por ocasião do apuramento dos respectivos resultados, podendo o interessado, suscitar, com base em qualquer razão que considere atendível, a sua validação pelo Conselho Pedagógico da respectiva escola.

7 — 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.

8 — 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.

9 — 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.

10 — 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 n.º 2, sendo, neste caso, dispensado do cumprimento da respectiva pontuação mínima.

11 — Em situações excepcionais, como licenças por doença, parentalidade, licença sabática, entre outras de igual natureza e ponderabilidade, com duração igual ou superior a 6 meses, a classificação a considerar seja igual à obtida no período em que exerceu a sua actividade enquanto docente.

12 — 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.

13 — 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, sendo-o também, a seu requerimento, caso haja lugar à aplicação de uma ponderação segundo o princípio da afectação efectiva insito na alínea b) do n.º 2 do Artigo 35.º-A do ECPDESP, na redacção dada pela Lei n.º 7/2010, de 13 de Maio.

14 — A dispensa a que se refere o número anterior é concedida pelo Presidente do Instituto, sob proposta ou parecer do CTC.

#### 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 eleitos pelos docentes (1 por escola).

#### Artigo 8.º

##### Metodologia do Processo de Avaliação

1 — Para implementação do sistema é 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 n.º 2 do artigo 35.º-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 10 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, no prazo de 30 dias, 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 1.º 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 35.º 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 a 2010 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 2010 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 2010 produz efeitos a 1 de Janeiro do ano seguinte àquele em que perfaçam uma pontuação de 10 pontos.

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 — 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.

9 — Eventuais dúvidas de aplicação do presente regulamento serão decididas por despacho do Presidente do IPP, publicado nos mesmos termos que o regulamento, após parecer fundamentado da Comissão Paritária.

## ANEXO I

### Avaliação do Pessoal Docente do lpp

#### Dimensões, Indicadores e Pontuações

Área	Subárea	Pont. mínima	Actividades/Indicadores	Pontuação	
				Pts	Unidade
Técnico-Científica.	Formação académica/Profissional (graus e provas).		Pós-Graduação /Provas Públicas . . . . .	3	
			Mestrado . . . . .	5	

Área	Subárea	Pont. mínima	Actividades/Indicadores	Pontuação	
				Pts	Unidade
	Resultados da Actividade de Investigação.		Título Especialista (DL 206/2009) . . . . .	3	
		Doutoramento . . . . .	10		
		Provas de agregação. . . . .	10		
		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/Relatório de Mestrado.	1,5	Por orientação.	
		Co-Orientação de Tese/Projecto/Relatório 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/Relatório 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 (agregação, especialista, etc.).	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.		
Subtotal 1 . . . . .		20			
Pedagógica . . . . .	Experiência e Dedicção 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.
			N.º 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 materiais de apoio com divulgação aberta digital.	1	Por trabalho.
			Cursos e ou Diplomas de actualização pedagógica ou profissional ≤ 50 h duração.	1,3	Por curso de duração ≤ 50 h.
	Cursos de formação ou actualização frequentados.		Cursos e ou Diplomas de actualização pedagógica ou profissional > 50 horas duração.	1,8	Por curso de duração > 50 h.

Área	Subárea	Pont. mínima	Actividades/Indicadores	Pontuação	
				Pts	Unidade
	Participação em actividades académicas.		Elaboração de programas de diferentes Unidades Curriculares.	0,8	Por Unidade Curricular.
			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.
<i>Subtotal 2 . . . . .</i>		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/Presidente/Coordenador/Chefe de Departamento/UTC	0,2	Por mês completo.
			Coordenador de curso	0,1	Por mês completo.
			Responsável por unidade/serviços (GESP, GAQ, LIIA, etc)	0,1	Por ano completo.
			Responsável por Área Científica	0,1	Por ano completo.
	Outras actividades . . . . .		Presidente de júri de selecção/seriação (ex.º mestrado, concursos especiais, concursos > 23 anos, etc).	1,5	Por participação.
			Membro de júris de seriação (ex.º mestrado, concursos especiais, concursos > 23 anos, etc).	1	Por participação.
			Participação ou colaboração em outras actividades administrativas relevantes reconhecidas pelo órgão de gestão (ex.º 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 (ex.º recrutamento pessoal não docente, aquisição bens e serviços e empreitadas, etc).			0,5	Por participação.	
Participação em programa de Mobilidade: Estádias docentes e de investigação.			0,5	Por semana.	

Área	Subárea	Pont. mínima	Actividades/Indicadores	Pontuação	
				Pts	Unidade
			Envolvimento de grupos de alunos em actividades académicas não curriculares e actividades extra-curriculares.	1	Por actividade.
Subtotal 3 . . . . .		10			
Total . . . . .		50			

18 de Abril de 2011. — O Administrador, *José Manuel Gomes*.

204736843



## PARTE F

### REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES

Secretaria Regional da Saúde

Centro de Saúde de Nordeste

Listagem n.º 9/2011/A

**Lista dos Candidatos admitidos e excluídos para admissão de um Enfermeiro em Regime de Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado, da carreira especial de enfermagem, para trabalhar no Centro de Saúde do Nordeste, referente ao processo concursal 1.ª fase, aberto por aviso publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 83, de 29 de Abril de 2011.**

Candidatos Admitidos:

Nenhum

Candidatos Excluídos:

André da Silva Simões

Daniela Lopes Gonçalves

Joana Filipa Janine Simões Trovão

Milene Cristina Silva Pereira

Nadine Queirós Simões

Patrícia de Jesus Calhau

Tiago Fernando Ramos Ribeiro

Todos os candidatos foram excluídos por não estarem de acordo com o ponto 11 do aviso de abertura do processo concursal, conforme n.º 4 do art.º 6.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro.

Esta lista será considerada definitiva, se não for apresentado recurso no prazo de 10 dias úteis a contar da publicação da mesma no *Diário da República*.

26 de Maio de 2011. — A Presidente do Júri, *Heliana de Fátima Jesus Cardoso*.

204731359

### HOSPITAL DA HORTA, E. P. E.

**Aviso (extracto) n.º 54/2011/A**

Em cumprimento do disposto no artigo 37.º n.º 1, alínea *a)* e *d)* da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, faz-se público que, por motivo de aplicação de pena de demissão, na sequência de processo disciplinar, cessou a relação jurídica de emprego público da trabalhadora, Sara Vanessa Pereira Duarte Goulart, Assistente Operacional, posição 2 e nível 2, a partir de 11 de Maio de 2011.

11 de Maio de 2011. — O Vogal Executivo do Conselho de Administração, *Eduardo Dutra de Medeiros Rafael*.

204738447



## PARTE G

### INSTITUTO PORTUGUÊS DE ONCOLOGIA DE COIMBRA FRANCISCO GENTIL, E. P. E.

**Deliberação (extracto) n.º 1242/2011**

Por deliberação de 10/05/2011, do Conselho de Administração deste Instituto:

Estefânia Emanuela Marques Rodrigues, técnica de 2.ª classe de radioterapia, deste Instituto, exonerada a seu pedido, do mapa de pessoal deste Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, EPE, com efeitos a partir de 05/03/2011. Não carece de fiscalização prévia do Tribunal de Contas.

30 de Maio de 2011. — O Administrador Hospitalar, *José Miguel Perpétuo*.

204737986