

siva no período de 16.07.2017 a 15.07.2018, auferindo o vencimento correspondente ao índice 185, escalão 1 da tabela do pessoal docente do ensino superior politécnico.

16 de novembro de 2017. — O Administrador, *Lic. António José Carvalho Marques*.

310950369

Despacho (extrato) n.º 10992/2017

Por despacho do Presidente do Instituto Politécnico de Lisboa de 29.09.2017, foi autorizada a proposta de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo na categoria de Assistente Convivida com Sandra Araújo Kuznetsova Resende, em regime de tempo parcial 35 % no período de 02.10.2017 a 16.02.2018, para a Escola Superior de Dança auferindo o vencimento correspondente ao escalão 1, índice 100 da tabela do pessoal docente do ensino superior politécnico.

16 de novembro de 2017. — O Administrador, *Licenciado António José Carvalho Marques*.

310950344

Despacho (extrato) n.º 10993/2017

Por despacho do Presidente do Instituto Politécnico de Lisboa de 31.08.2017, foi autorizada a proposta de renovação de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo com Maria Irene de Oliveira César de Lima, com a categoria de Professora Adjunta Convivida, para a Escola Superior de Música de Lisboa, em regime de tempo parcial (60 %), auferindo o vencimento correspondente ao índice 185, escalão 1 da tabela do pessoal docente do ensino superior politécnico pelo período 01.09.2017 a 31.08.2019

20 de novembro de 2017. — O Administrador, *Lic. António José Carvalho Marques*.

310950474

INSTITUTO POLITÉCNICO DE SETÚBAL

Regulamento n.º 618/2017

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

Nota Justificativa

De modo a facilitar a aplicação do Regulamento de Avaliação de Desempenho e Alteração do Posicionamento Remuneratório do Pessoal Docente do Instituto Politécnico de Setúbal (IPS), que define as linhas gerais a que deve obedecer o processo de avaliação de desempenho do pessoal docente, tendo por base o Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de julho, com as alterações do Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de agosto e da Lei n.º 7/2010, de 13 de maio, foi necessário introduzir alguns aperfeiçoamentos e ou alterações no seu articulado;

Considerando que a proposta de alteração foi elaborada com a colaboração dos Diretores, dos Presidentes dos Conselhos Técnico-científicos e dos Presidentes dos Conselhos Pedagógicos;

Considerando ainda que foram ouvidos os Conselhos Técnico-científicos, os Conselhos Pedagógicos e as organizações sindicais;

No uso da competência que me é conferida pelo artigo 75.º, n.º 1, alínea c) do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro) e pelo artigo 25.º, n.º 1, alíneas n) e o) dos Estatutos do Instituto Politécnico de Setúbal, em harmonia com os procedimentos previstos nos artigos 97.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo, designadamente a consulta pública das alterações ora introduzidas, aprovo o Regulamento de Avaliação de Desempenho e Alteração do Posicionamento Remuneratório do Pessoal Docente do Instituto Politécnico de Setúbal (IPS), anexo ao presente despacho e do qual faz parte integrante.

16 de novembro de 2017. — O Presidente, *Prof. Doutor Pedro Dominginhos*.

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 n.º 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 69.º a 76.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, através dos inquéritos pedagógicos.

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

Parâmetros e critérios de avaliação

1 — Para cada uma das dimensões em avaliação são estabelecidas os parâmetros e os critérios de avaliação constantes no Anexo III do presente regulamento.

2 — A cada área de avaliação, composta por um conjunto de critérios de avaliação, será atribuído um peso que não pode ultrapassar o máximo estabelecido no Anexo III.

3 — A soma dos pesos atribuídos aos parâmetros de avaliação, em cada dimensão de avaliação, deverá ser igual a 150.

4 — A cada unidade de medida dos critérios de avaliação será atribuída uma pontuação, de acordo com o estabelecido no Anexo III, podendo ser-lhes aplicado fatores de ponderação, de acordo com o estabelecido nos Anexos II e III.

5 — A pontuação obtida por um docente, em cada critério de avaliação, será igual ao produto do número de unidades de medida realizadas pelo docente no triénio, pela pontuação atribuída a cada unidade e pelos fatores de ponderação associados ao critério, se aplicáveis.

6 — A pontuação obtida em cada critério de avaliação não pode ultrapassar o peso atribuído ao parâmetro de avaliação a que pertence.

7 — A pontuação obtida por um docente, em cada parâmetro de avaliação, será igual à soma da pontuação dos critérios de avaliação, não podendo esta exceder o peso atribuído ao parâmetro.

8 — O total obtido em qualquer dimensão não pode ser superior a 120 pontos.

Artigo 9.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 n.º 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 n.º 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 n.º 1 do artigo 14.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 n.º 2, do artigo 10.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 n.º 1, aplica-se o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 4 do presente artigo.

Artigo 10.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 apresentação ao CTC, por parte do Avaliado, da discriminação das atividades desenvolvidas no período em avaliação.

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 — A avaliação por ponderação curricular será efetuada tendo por base as mesmas dimensões, parâmetros e critérios da avaliação geral, sendo as ponderações de cada dimensão definidas de forma a maximizarem a pontuação, em múltiplos de 5 %, podendo apenas uma das dimensões ser considerada com 0 %.

5 — 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 11.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 12.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 10.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 13.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:

$$CP = (PDP * \Sigma VDP + PDTC * \Sigma VDTC + PDRE * \Sigma VDRE + PDO * \Sigma VDO) * 36 / (\Sigma n)$$

Em que:

ΣVDP , $\Sigma VDTC$, $\Sigma VDRE$ e ΣVDO 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 $36 / (\Sigma n)$ 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 10.º, devendo a respetiva soma ser, obrigatoriamente, igual a 100 %;

Σn 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 14.º

Outros regimes de avaliação

1 — Não são avaliados nos termos do artigo 10.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 subscrito 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, e pelo Decreto-Lei n.º 45/2016, de 18 de agosto, são avaliados nos termos do n.º 3 do presente artigo.

CAPÍTULO III

Intervenientes no processo de avaliação

Artigo 15.º

Intervenientes

Intervêm no processo de avaliação do desempenho:

- a) O Avaliado;
- b) O Diretor da UO;
- c) O Conselho Técnico-Científico (CTC) da UO;
- d) O Conselho Pedagógico (CP) da UO;
- e) A Comissão de Avaliação (CA) da UO;
- f) Os Peritos Externos à UO;
- g) O Conselho Coordenador da Avaliação do Desempenho dos Docentes (CCADD) do IPS;
- h) O Presidente.

Artigo 16.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, enviar o seu Plano de Desenvolvimento Individual ao CTC, durante o mês de janeiro do primeiro ano do período de avaliação ou no primeiro mês de contrato, caso este ocorra fora daquele mês.

3 — Cabe ao docente, autonomamente e por sua iniciativa, introduzir na aplicação informática disponível para o efeito, de acordo com o estabelecido no n.º 3 do artigo 9.º, os elementos que considere relevantes para a sua avaliação relativamente a cada uma das dimensões referente ao período em avaliação.

4 — 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 17.º

Diretor da Unidade Orgânica

1 — Compete ao Diretor de cada UO fixar as pontuações máximas associadas a cada parâmetro de avaliação e as pontuações associadas a cada critério de avaliação cuja definição lhe está atribuída (Anexo IV) e submetê-las a homologação do Presidente do IPS.

2 — As pontuações máximas atribuídas aos parâmetros de avaliação:

- a) Da dimensão Envolvente, deverão somar 90 pontos;
- b) Da dimensão Organizacional, deverão somar 90 pontos.

Artigo 18.º

Conselho Técnico-Científico da Unidade Orgânica

1 — Compete ao CTC de cada UO:

- a) Fixar os valores a atribuir aos multiplicadores (Anexo II) e submetê-los a homologação do Presidente do IPS;

b) Fixar as pontuações máximas associadas a cada parâmetro de avaliação e as pontuações associadas a cada critério de avaliação cuja definição lhe está atribuída (Anexo IV) e submetê-las a homologação do Presidente do IPS;

c) Designar os membros da CA da UO, considerando as suas áreas disciplinares;

d) Dar parecer sobre os planos de desenvolvimento individual dos docentes

e) Aprovar os planos de formação dos docentes que tenham obtido avaliação negativa;

f) Aprovar, para os docentes cuja avaliação se preveja venha a ser negativa, as propostas de melhoria de desempenho;

g) Designar os professores referidos nos números 3 do artigo 14.º;

h) Designar os Peritos Externos à UO;

i) Aprovar os resultados da avaliação dos docentes.

2 — As pontuações máximas atribuídas aos parâmetros de avaliação:

a) Da dimensão Pedagógica deverão somar 55 pontos;

b) Da dimensão Técnico-Científica deverão somar 150 pontos;

c) Da dimensão Envolvente deverão somar 60 pontos;

d) Da dimensão Organizacional deverão somar 60 pontos.

Artigo 19.º

Conselho Pedagógico da Unidade Orgânica

1 — Compete ao CP de cada UO fixar as pontuações máximas associadas a cada parâmetro de avaliação e as pontuações associadas a cada critério de avaliação cuja definição lhe está atribuída (Anexo IV) e submetê-la a homologação do Presidente do IPS.

2 — As pontuações máximas atribuídas aos parâmetros de avaliação da dimensão Pedagógica deverão somar 95 pontos.

3 — A pontuação a atribuir ao critério “Perceção da qualidade do desempenho docente” na dimensão Pedagógica (Anexo III) é coincidente com o fator multiplicativo N do Anexo II.

Artigo 20.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:

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) Proceder à validação dos elementos introduzidos na aplicação informática, para cada um dos avaliados que tenham optado pela avaliação por ponderação curricular;

c) 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:

a) 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 21.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) Proceder à validação dos elementos introduzidos na aplicação informática, para cada um dos avaliados que tenham optado pela avaliação por ponderação curricular;

c) 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 22.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 40.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 n.º 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 23.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 18.º e no artigo 19.º;

c) Homologar as avaliações, nos termos do artigo 30.º do presente regulamento;

d) Decidir sobre reclamações, ouvido o CCADD.

CAPÍTULO IV

Processo da avaliação geral

Artigo 24.º

Procedimentos prévios

1 — Até 30 de novembro do ano imediatamente anterior ao início do triénio em avaliação, o Diretor, 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 25.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 26.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 27.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 tenham estado afetas no período a que se refere a avaliação, respeitando os intervalos de ponderação estabelecidos.

Artigo 28.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 proposta de classificação ao docente até 30 de abril.

Artigo 29.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 30.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 31.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 32.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 encontra, 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 33.º

Avaliação do desempenho negativa

1 — No final do primeiro triénio em que ocorra avaliação negativa, nos trinta dias subsequentes à decisão sobre a classificação, 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 34.º

Pontuação associada às menções qualitativas

Para efeitos da alteração de posicionamento remuneratório, às menções qualitativas mencionadas no artigo 11.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 35.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 36.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 encontra.

Artigo 37.º

Alteração de posicionamento remuneratório por pontuação

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

Artigo 38.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 36.º;
- b) Docentes abrangidos pelo artigo 37.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 n.º 3 do artigo 35.º é aplicada, prioritariamente, aos docentes abrangidos pela alínea a) do n.º 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 39.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 40.º

Atribuição de pontuação nas situações previstas no n.º 1 do artigo 14.º

1 — Nas situações previstas na alínea a) do n.º 1 do artigo 14.º do presente regulamento, ao docente é atribuída a pontuação máxima (três pontos por ano).

2 — Nas situações previstas na alínea b) do n.º 1 do artigo 14.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 n.º 7 do artigo 9.º

CAPÍTULO VI

Disposições finais e transitórias

Artigo 41.º

Atividades prévias

1 — No prazo de 15 dias após a publicação do presente regulamento, o Diretor, o CTC e o CP procedem à fixação dos valores dos multiplicadores e da pontuação dos critérios de avaliação a adotar para a avaliação do triénio 2018-2020, os quais se aplicam também à avaliação por ponderação curricular para os anos anteriores a 2018.

2 — No mesmo prazo, o CTC da UO designa a CA para a avaliação do triénio 2018-2020 e para a avaliação por ponderação curricular, para os anos anteriores a 2018, dos docentes que a solicitarem.

Artigo 42.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 — Para efeitos da contagem referida no ponto anterior, apenas são contabilizados os anos em que o Avaliado tenha prestado serviço efetivo em mais de 6 meses.

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

5 — 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 10.º

6 — Para efeitos da avaliação por ponderação curricular, os fatores de ponderação L, M e O serão considerados iguais a 1,0, independentemente das situações a que se aplicam.

Artigo 43.º

Avaliações dos anos de 2008 a 2017

1 — A avaliação do desempenho referente aos anos de 2008 a 2017 é efetuada através de ponderação curricular, nos termos previstos no artigo 10.º

2 — Nas situações previstas na alínea a) do n.º 1 do artigo 14.º do presente regulamento, o docente será avaliado de acordo com o estipulado no n.º 1 do artigo 39.º

3 — Nas situações previstas na alínea b) do n.º 1 do artigo 14.º do presente regulamento o docente é avaliado de acordo com o estipulado no n.º 2 do artigo 39.º

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

5 — Tendo por base os triénios decorridos, o avaliado poderá ainda decidir, em alternativa, a partir de que ano (2009, 2012 ou 2015) a avaliação é efetuada por ponderação curricular, sendo, entre 2008 e esse ano, atribuído um ponto por cada ano não avaliado, sem atribuição de menção qualitativa.

6 — Caso o Avaliado pretenda que também o ano 2008 seja avaliado por ponderação curricular, ele será associado ao triénio 2009-2011, passando a aplicar-se um ajuste na classificação obtida, sendo os totais atribuídos a cada dimensão multiplicados por um fator igual a 3/4.

7 — Caso o Avaliado tenha celebrado relação jurídica de emprego público com o IPS em mês e ano diferentes dos de início de triénio, referidos no n.º 5, a avaliação por ponderação curricular pode ser considerada no triénio correspondente, caso o período efetivo de trabalho seja superior a 18 meses ou adicionado ao triénio seguinte, no caso contrário, passando a aplicar-se um ajuste na classificação obtida do triénio, sendo os totais atribuídos a cada dimensão multiplicados por um fator igual a 36/n, em que n é o número de meses equivalentes do triénio.

8 — Para efeitos da avaliação por ponderação curricular, aplica-se o disposto no n.º 5 do artigo anterior.

Artigo 44.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 45.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 46.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 carácter 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 47.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 48.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 49.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 a 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:

	Início do Processo de Avaliação (Início do Triénio)	Final do Processo de Avaliação (Final do Triénio)
Dimensão	Gradiente de Ponderação Fracas (>0 e ≤20 %), Média (>20 e ≤40 %) ou Forte (>40 e ≤60 %)	Ponderação
Pedagógica		
Técnico-Científica		
Relação com a Envolvente		
Organizacional		
	<i>Total (%)</i>	100 %

ANEXO II

Fatores de Ponderação e Respetivos Multiplicadores (≥ 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 — CTeSP, CET	1,00
E — Financiamento	E1 — Com financiamento por concurso/convite (FCT, Gulbenkian, etc.)	máx. 2,00
	E2 — Com financiamento por concurso IPS	máx. 1,50
	E3 — Sem financiamento	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 — Doutorado/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	Parâmetro de avaliação (Total de 150 pontos)	Crítérios de avaliação	Fator Pond.	Unidade de medida	Pontuação
150 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).	LO	Pontos por hora lecionada (numa base de 180 horas por semestre)	
			Cursos breves, seminários, realizados fora do âmbito de UC lecionadas.		Pontos por hora lecionada	
			Orientação de estágios curriculares ou profissionais, de Licenciatura, CTeSP ou de CET, ou de Mestrados sem discussão pública.		Pontos por orientação	

Pont	Gradiente	Parâmetro de avaliação (Total de 150 pontos)	Critérios de avaliação	Fator Pond.	Unidade de medida	Pontuação
		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 e se inseridos no repositório IPS.		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).	A	Por hora	
			Lecionação de atividades pedagógicas (na qualidade de formador).	A	Por hora	
			Desenvolvimento de atividades de b/e-learning e outras inovações pedagógicas (demonstradas por relatório).		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	$\sum (R/Esc)/n^*$	
					Total (≤ 120)	

*R — média global dos resultados dos inquéritos, nas componentes de desenvolvimento de competências, funcionamento da UC e avaliação do docente;

Esc — escala máxima do inquérito

n — número de UC avaliadas no período em avaliação

Relativamente aos inquéritos pedagógicos:

1 — Caso não haja resultados associados ao desempenho de um docente relativamente a uma determinada UC, deverão os mesmos ser considerados iguais à média dos inquéritos do docente nas restantes UC desse mesmo semestre;

2 — Caso não haja resultados associados ao desempenho de um docente relativamente a todas as UC de um determinado semestre, deverão os mesmos ser considerados iguais à média dos inquéritos da Escola nesse mesmo semestre;

3 — Caso não haja resultados associados à Escola num determinado semestre, a pontuação atribuída ao parâmetro Desempenho Docente deve ser redistribuída pelos restantes parâmetros da dimensão pedagógica, proporcionalmente ao peso atribuído a cada um deles.

Dimensão «Técnico-Científica»

Gradiente	Parâmetro de avaliação (Total de 150 pontos)	Critérios de avaliação	Fator Pond.	Unidade de medida	Pontuação
Assinalar: 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	A	Por obra	
		Capítulo em obra coletiva	A	Por obra	
		Artigo em revista técnico-científica	AB	Por artigo	
		Artigo em livros de atas	AB	Por artigo	
		Patentes registadas, software, outros	A	Por registo	

Gradiente	Parâmetro de avaliação (Total de 150 pontos)	CrITÉrios de avaliação	Fator Pond.	Unidade de medida	Pontuação
	Divulgação técnico-científica na área (máx. 40).	Comissão de evento técnico-científico (congressos, seminários, etc.).	AF	Por participação	
		Tradução de texto técnico-científico		Por obra/artigo científico	
		Apresentação de artigos técnico-científicos.	ABC	Por comunicação	
		Conselho Editorial de revista	ABF	Por revista	
	Orientação e Arbitragem técnico-científica (máx. 40).	Orientação de Tese de Doutoramento ou Dissertação/Estágio/ Projeto de Mestrado concluídas.	HI	Por orientação	
		Júri de provas técnico-científicas. . .	GF	Por participação	
		Avaliador de cursos conferentes de grau.	DF	Por participação	
		Avaliador de projetos de investigação.	AF	Por participação	
		Júri de avaliação de equivalências e creditação de competências.	F	Por participação	
		Revisão técnico-científica	A	Por obra/artigo científico	
	Projetos de Investigação (máx. 50).	Participação em projeto de investigação.	AEF	Por projeto	
		Distínções (máx. 30)	Prémio ou Distínção técnico-científica.	A	Por prémio
	<i>Total (≤120)</i>				

Dimensão «Relação com a envolvente»

Gradiente	Parâmetro de avaliação (Total de 150 pontos)	CrITÉrios de avaliação	Fator Pond.	Unidade de medida	Pontuação	
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.			Por trabalho	
		Participação em/dinamização de parcerias com organizações tendo como objetivo a transferência de conhecimento.			Por parceria	
		Participação em eventos de divulgação dos cursos e da UO.			Por evento	
		Organização de eventos artísticos e culturais.	F	Por evento		
	Presença em órgãos de entidades externas (máx. 40).	Participação em órgãos de entidades externas, autorizada pelo IPS.		Por participação		
Mobilidade Internacional (máx. 40).	Missões de ensino e de formação. . .		Por missão			

Gradiente	Parâmetro de avaliação (Total de 150 pontos)	Critérios de avaliação	Fator Pond.	Unidade de medida	Pontuação
	Consultoria/Prestação de serviços (máx. 50).	Atividades de consultoria, prestação de serviços especializados (parece- res, relatórios, avaliações, certifica- ções), autorizadas pelo IPS.	F	Por prestação	
				<i>Total (≤120)</i>	

Dimensão «Organizacional»

Gradiente	Parâmetro de avaliação (Total de 150 pontos)	Critérios de avaliação	Fator Pond.	Unidade de medida	Pontuação	
(Assinalar: Fraco (0-20), Médio (20-40) ou Forte (40-60))	Participação em Órgãos de Gestão e grupos de trabalho (máx. 60).	Pró-presidência, Subdiretores de UO		Por ano		
		Participação em órgãos estatutários . . .	FJ	Por ano		
		Grupos de trabalho nomeados por órgãos.	F	Por participação		
	Atividades de avaliação (máx. 40)	Integração de equipa de avaliação de cursos.	F	Por participação		
		Integração da equipa de avaliação de docentes.	F	Por participação		
	Participação noutras estruturas de gestão (máx. 40).	Direção de Departamento/Secção	F	Por ano		
		Direção/Coordenação de Curso de Mestrado, Licenciatura, CTeSP ou CET.	F	Por ano		
		Unidade/serviços transversais do IPS (UNIQUA, UAI&DE, DI, etc.).	F	Por ano		
		Coordenação de área disciplinar/cien- tífica.	F	Por ano		
		Outras atividades de coordenação . . .	F	Por ano		
	Participação em júris (máx. 40) . . .	Júri de concurso de Pessoal Docente	F	Por participação		
		Júri de seleção/seriação (concursos locais de acesso, recrutamento de PND, aquisição de serviços, etc.).	F	Por participação		
	Atividades diversas (máx. 20) . . .	Outras atividades consideradas rele- vantes.				
					<i>Total (≤120)</i>	

ANEXO IV

Competência para Atribuição de Pesos a Parâmetros e de Pontos Unitários aos Critérios**Dimensão «Pedagógica»**

Parâmetro de avaliação (Total de 150 pontos)	Critérios de avaliação	Unidade de medida	Competência para atribuição da Pontuação
Serviço docente letivo (máx. 60)	Docência de UC (em contexto de sala de aula)	Pontos por hora lecionada (numa base de 180 ho- ras por semestre).	CTC
	Cursos breves, seminários, realizados fora do âmbito de UC lecio- nadas.	Pontos por hora lecionada	CTC
	Orientação de estágios curriculares ou profissionais, de Licenciatura, CTeSP ou de CET, ou de Mestrados sem discussão pública.	Pontos por orientação. . .	CTC

Parâmetro de avaliação (Total de 150 pontos)	CrITÉrios de avaliação	Unidade de medida	Competência para atribuição da Pontuação
Produção de materiais pedagógicos (máx. 50).	Documentos pedagógicos estruturados para as UC (livros, sebentas, etc.), com cobertura de, no mínimo, 50 % dos conteúdos da UC e se inseridos no repositório IPS.	Pontos por obra	CP
Responsabilidade de unidades curriculares (máx. 40).	Responsabilidade de unidades curriculares	Pontos por UC	CTC
Formação/atualização pedagógica (máx. 40).	Atividades de valorização na área pedagógica (na qualidade de formando).	Por hora	CP
	Lecionação de atividades pedagógicas (na qualidade de formador)	Por hora	CP
	Desenvolvimento de atividades de b/e-learning e outras inovações pedagógicas (demonstradas por relatório).	Por atividade	CP
Organização e participação em atividades pedagógicas (máx. 40).	Eventos pedagógicos/ outras atividades para estudantes, incluindo visitas de estudo, mostras de trabalhos, seminários, jornadas, etc.	Por evento	CP
Desempenho Docente (min. 20; máx. 50).	Avaliação do ensino ministrado (inquéritos pedagógicos)	$\sum (R/Esc)/n^*$	CP

Dimensão «Técnico-Científica»

Parâmetro de avaliação (Total de 150 pontos)	CrITÉrios de avaliação	Unidade de medida	Competência para atribuição da Pontuação
Qualificação Académica/ profissional (realizada no ciclo de avaliação) (máx. 60)	Agregação ou equivalente	Por grau/título	CTC
	Pós-doutoramento	Por grau/título	CTC
	Grau de Doutor	Por grau/título	CTC
	Título de Especialista	Por grau/título	CTC
Resultados da Atividade Técnico-Científica na área (máx. 60)	Publicação de livro.	Por obra	CTC
	Capítulo em obra coletiva	Por obra	CTC
	Artigo em revista técnico-científica	Por artigo	CTC
	Artigo em livros de atas	Por artigo	CTC
	Patentes registadas, software, outros	Por registo	CTC
Divulgação técnico-científica na área (máx. 40)	Comissão de evento técnico-científico (congressos, seminários, etc.)	Por participação	CTC
	Tradução de texto técnico-científico	Por obra/artigo científico	CTC
	Apresentação de artigos técnico-científicos.	Por comunicação	CTC
	Conselho Editorial de revista	Por revista	CTC
Orientação e Arbitragem técnico-científica (máx. 40)	Orientação de Tese de Doutoramento ou Dissertação/Estágio/ Projeto de Mestrado concluídas.	Por orientação	CTC
	Júri de provas técnico-científicas.	Por participação	CTC
	Avaliador de cursos conferentes de grau	Por participação	CTC
	Avaliador de projetos de investigação	Por participação	CTC
	Júri de avaliação de equivalências e creditação de competências	Por participação	CTC
	Revisão técnico-científica	Por obra/artigo científico	CTC

Parâmetro de avaliação (Total de 150 pontos)	CrITÉrios de avaliação	Unidade de medida	Competência para atribuição da Pontuação
	Participação em comissões como perito	Por participação	CTC
Projetos de Investigação (máx. 50)	Participação em projeto de investigação	Por projeto	CTC
Distinções (máx. 30)	Prémio ou Distinção técnico-científica	Por prémio	CTC

Dimensão «Relação com a envolvente»

Parâmetro de avaliação (Total de 150 pontos)	CrITÉrios de avaliação	Unidade de medida	Competência para atribuição da Pontuação
Formação (máx. 40)	Ação de formação, Curso de Verão, curso de ensino à distância para públicos externos, outros (ex: palestras, debates, etc.).	Por ação	Diretor
Divulgação (máx. 40)	Textos de opinião, programas nos <i>media</i> e outros trabalhos de divulgação da instituição.	Por trabalho	Diretor
	Participação em/dinamização de parcerias com organizações tendo como objetivo a transferência de conhecimento.	Por parceria	Diretor
	Participação em eventos de divulgação dos cursos e da UO	Por evento	Diretor
	Organização de eventos artísticos e culturais	Por evento	Diretor
Presença em órgãos de entidades externas (máx. 40)	Participação em órgãos de entidades externas, autorizada pelo IPS	Por participação	Diretor
Mobilidade Internacional (máx. 40)	Missões de ensino e de formação.	Por missão	CTC
Consultoria/Prestação de serviços (máx. 50).	Atividades de consultoria, prestação de serviços especializados (pareceres, relatórios, avaliações, certificações), autorizadas pelo IPS.	Por prestação	CTC

Dimensão «Organizacional»

Parâmetro de avaliação (Total de 150 pontos)	CrITÉrios de avaliação	Unidade de medida	Competência para atribuição da Pontuação
Participação em Órgãos de Gestão e grupos de trabalho (máx. 60)	Pró-presidência, Subdiretores de UO.	Por ano	Diretor
	Participação em órgãos estatutários	Por ano	Diretor
	Grupos de trabalho nomeados por órgãos	Por Participação	Diretor
Atividades de avaliação (máx. 40)	Integração de equipa de avaliação de cursos	Por Participação	CTC
	Integração da equipa de avaliação de docentes	Por participação	CTC
Participação noutras estruturas de gestão (máx. 40)	Direção de Departamento/Secção	Por ano	Diretor
	Direção/Coordenação de Curso de Mestrado, Licenciatura, CTESP ou CET.	Por ano	Diretor
	Unidade/serviços transversais do IPS (UNIQUEA, UAH&DE, DI, etc.).	Por ano	Diretor
	Coordenação de área disciplinar/científica	Por ano	Diretor
	Outras atividades de coordenação	Por ano	Diretor
Participação em júris (máx. 40)	Júri de concurso de Pessoal Docente	Por participação	CTC
	Júri de seleção/seriação (concursos locais de acesso, recrutamento de PND, aquisição de serviços, etc.).	Por participação	CTC
Atividades diversas (máx. 20)	Outras atividades consideradas relevantes.	Por atividade	Diretor