

INSTITUTO POLITÉCNICO DE SETÚBAL

Regulamento n.º 908/2020

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

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

No âmbito das competências próprias conferidas pelo artigo 92.º, n.º 1, alínea o) do Regime Jurídico das Instituições do Ensino Superior (RJIES), bem como pelo artigo 29.º-A do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP), e bem ainda, pelas disposições dos Estatutos do Instituto Politécnico de Setúbal, e considerando que:

- 1) Nos termos do artigo 49.º, n.º 1, do Regulamento de Avaliação de Desempenho e Alteração do Posicionamento Remuneratório do Pessoal Docente do Instituto Politécnico de Setúbal (IPS), o Regulamento e respetivos Anexos deverão ser obrigatoriamente revistos no final do primeiro ciclo de avaliação;
- 2) Da experiência de aplicação do Regulamento atualmente em vigor, verificou-se a existência de insuficiências na regulamentação do regime e conseqüente necessidade de introdução de alterações substantivas que permitam adequar o Regulamento aos princípios subjacentes à Avaliação de Desempenho, conforme preconizado no ECPDESP;
- 3) Da experiência de aplicação do Regulamento atualmente em vigor, conjugada com a circunstância de omissão governamental no que se refere à emissão do despacho previsto no artigo 35.º-C, n.º 2 do ECPDESP, resultou ainda a necessidade de introduzir, em sede de Regulamento, um mecanismo efetivo de diferenciação de desempenho.

Nestes termos, entendeu o IPS proceder à revisão do Regulamento de Avaliação de Desempenho e Alteração do Posicionamento Remuneratório do Pessoal Docente do Instituto Politécnico de Setúbal (IPS) e respetivos anexos, ouvidos os diretores das Unidades Orgânicas (UO) e os respetivos Conselhos Técnico-Científicos (CTC) e sujeita a audição sindical.

As alterações introduzidas corporizam uma revisão profunda do sistema de avaliação e da sua regulamentação, no que respeita ao modelo de avaliação das atividades desenvolvidas pelos docentes ao longo do ciclo avaliativo e respetivos efeitos, nomeadamente no que se refere à alteração de posicionamento remuneratório, sendo introduzido um mecanismo de diferenciação de desempenho, em conformidade com o disposto no ECPDESP.

O sistema de avaliação de desempenho, tendo em vista a melhoria do desempenho dos docentes e promovendo a sua motivação profissional, visa contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade de serviço prestado pelo IPS.

Entre estas alterações destacam-se:

- I) A eliminação da dimensão Relação com a Envolvente como dimensão autónoma de avaliação, na medida em que se considera que a mesma corresponde a uma dimensão inscrita na missão do IPS, pelo que deverá ser considerada em toda a atividade desenvolvida pelos docentes, seja qual for a dimensão na qual cada atividade se insere. No fundo, a necessidade de desenvolver, estimular e promover a relação com a envolvente deverá ser transversal a todas as dimensões de atividade desenvolvidas pelos docentes da instituição e, como tal, não deverá ser autonomizada, mas sim integrada como uma marca que se inscreve no “ADN” do docente IPS;
- II) A introdução de uma nova grelha de avaliação, sustentada em critérios de avaliação divididos por níveis de desempenho, permitindo a valorização de todas as atividades que integram a função docente de acordo com o respetivo mérito;
- III) A introdução de um mecanismo de diferenciação de desempenho, consubstanciado na fixação de percentagens máximas aplicáveis às menções qualitativas mais elevadas. Considerando que, no âmbito do respetivo poder regulamentar, as Instituições de Ensino Superior (IES) se encontram subordinadas à lei geral e ao ECPDESP, entendeu-se necessário introduzir este mecanismo em observância do princípio da legalidade a que a instituição se encontra estritamente vinculada;



IV) A definição de uma arquitetura do sistema que permita compreender o modelo, os seus princípios e objetivos e o papel de cada um dos seus intervenientes;

V) A fixação de consequências para a não entrega do relatório de atividades necessário ao processo de avaliação, para a sua entrega fora do prazo e, ainda, para a entrega com insuficiências ou lacunas.

Relativamente ao impacto financeiro das alterações introduzidas no presente Regulamento, o mesmo será aferido pela respetiva inscrição nos documentos previsionais do Instituto, quer do lado da receita, quer do lado da despesa, mormente no respetivo orçamento anual. Não é possível especificar, neste momento, os custos concretos que a aplicação do Regulamento implicará, na medida em que das alterações introduzidas decorrerão efeitos ao nível do posicionamento remuneratório dos docentes, cujo alcance e respetivo montante não são, de momento, passíveis de previsão. Certo é que os concretos custos associados à alteração ora em apreço serão necessariamente vertidos nos documentos previsionais do IPS e, posteriormente, refletidos com exatidão nos documentos de prestação de contas referentes ao exercício económico em causa.

De todo o modo, a ponderação dos custos e benefícios das medidas projetadas não exige uma quantificação exata dos mesmos. A ponderação custos/benefícios deve ser substituída ou complementada pela análise custos/efetividade, a qual se consubstancia na análise e comparação dos diversos interesses em presença, na perspetiva de articulação entre a racionalização dos recursos disponíveis e a maximização da eficácia no que respeita ao sistema de avaliação de desempenho aplicado aos docentes do IPS.

Tendo presente os argumentos que antecedem, foram ponderados os benefícios e os custos decorrentes da aplicação das regras definidas no presente ato normativo, concluindo-se que os benefícios são claramente superiores aos custos implicados, na medida em que a aprovação do presente Regulamento permitirá, por um lado, dar cumprimento à exigência decorrente da lei no sentido de garantir a diferenciação de desempenho e, por outro lado, garantir a articulação sistémica do sistema de avaliação do desempenho, adaptando-o às especificidades da carreira docente.

O Regulamento de Avaliação de Desempenho e Alteração do Posicionamento Remuneratório do Pessoal Docente do Instituto Politécnico de Setúbal foi elaborado a partir dos contributos de um grupo de trabalho nomeado por despacho (Despacho n.º 01/Presidente/2019 e Despacho n.º 37/Presidente/2020).

No uso da competência que me é conferida, ouvidos os Diretores, os Conselhos Pedagógicos e os Conselhos Técnico-Científicos, bem como as organizações sindicais representativas e tendo sido realizada consulta pública, nos termos do artigo 97.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo (CPA), a qual foi amplamente participada, tendo-se realizado duas sessões de apresentação e discussão do projeto com os docentes do IPS, aprovo o Regulamento de Avaliação de Desempenho e Alteração do Posicionamento Remuneratório do Pessoal Docente do Instituto Politécnico de Setúbal e respetivos anexos.

16 de outubro de 2020. — O Presidente, *Professor 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 vínculo de emprego público.

Artigo 2.º

Princípios orientadores

O regime de avaliação do desempenho estabelecido no presente Regulamento subordina-se aos seguintes princípios orientadores:

a) Princípios enunciados no 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;

b) Princípios gerais da:

- i) Universalidade, abrangendo todos os docentes de todas as UO do IPS;
- ii) Obrigatoriedade, garantindo o envolvimento ativo de todos os intervenientes no processo de avaliação;
- iii) Coerência, estabelecendo um conjunto comum de dimensões, critérios e níveis de desempenho para a avaliação do desempenho dos docentes;
- iv) Flexibilidade, respeitando as especificidades das áreas científicas/disciplinares das UO no contexto do Plano Estratégico do IPS;
- v) Transparência, garantindo que o processo de avaliação é claro em todas as suas fases e transparente para todos os seus intervenientes;
- vi) Divulgação, assegurando que todas as normas reguladoras do processo de avaliação são divulgadas a todos os intervenientes no processo;
- vii) Previsibilidade, estipulando prazos para os períodos de avaliação e assegurando que a avaliação só ocorre ordinariamente dentro dos prazos previamente estabelecidos;
- viii) Confidencialidade, sujeitando todos os intervenientes no processo ao dever de confidencialidade sobre a avaliação, com exceção dos avaliados relativamente à sua avaliação;
- ix) Equidade entre UO na distribuição de verbas para efeitos de alteração do posicionamento remuneratório;

c) Princípios específicos adotados pelo IPS na sua gestão de recursos humanos, nos seus objetivos estratégicos e, em particular, os definidos no Plano de Desenvolvimento Estratégico e nos Planos de Atividades do IPS e das suas UO.

CAPÍTULO II

Sistema de avaliação

Artigo 3.º

Objeto

1 — A avaliação tem como objeto o desempenho dos docentes quanto às funções que lhes são cometidas nos termos da lei, estatutos ou regulamentos, entendidas no que se segue como funções docentes, e é efetuada, de acordo com parâmetros concretos densificados através da grelha de avaliação correspondente ao Anexo I do presente Regulamento, sendo avaliadas as seguintes dimensões:

- a) Pedagógica;
- b) Técnico-Científica;
- c) Organizacional.

2 — O sistema de avaliação do desempenho dos docentes deve assegurar coerência e integração, alinhando a ação dos docentes, em respeito pela sua autonomia pedagógica, técnica e científica, à prossecução dos objetivos estratégicos do IPS, em geral, e das respetivas UO, em particular.

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

Artigo 4.º

Dimensão Pedagógica

A dimensão «Pedagógica» considera o desempenho de atividades de carácter pedagógico, nos termos da grelha de avaliação correspondente ao Anexo I do presente Regulamento, nomeadamente o serviço docente letivo, a produção de materiais pedagógicos para as unidades curriculares, a responsabilidade de unidades curriculares, a inovação pedagógica, a atualização pedagógica e técnico-científica, as atividades na qualidade de formador, a mobilidade internacional 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, nos termos especificados na grelha de avaliação correspondente ao Anexo I do presente Regulamento, nomeadamente a divulgação da atividade técnico-científica na área de especialização do docente, a participação como membro de Centro de Investigação, a orientação e arbitragem técnico-científica, os projetos de investigação, as distinções e a participação em júris.

Artigo 6.º

Dimensão Organizacional

A dimensão «Organizacional» considera o desempenho de atividades organizacionais, nos termos fixados na grelha de avaliação correspondente ao Anexo I do presente Regulamento, tais como cargos em órgãos de gestão e grupos de trabalho, a organização de eventos artísticos e culturais no âmbito do IPS validada pelos órgãos competentes, a participação em júris, bem como a presença em órgãos de entidades exteriores ao IPS, autorizadas pelo IPS.

Artigo 7.º

Áreas, critérios de avaliação e nível de desempenho

1 — Para cada uma das dimensões em avaliação são estabelecidas as áreas e os critérios de avaliação constantes no Anexo I do presente Regulamento.

2 — O nível de desempenho esperado é classificado em “C”, “B” ou “A”, através de critérios de avaliação, conforme definido no Anexo I.

3 — A cada unidade de medida dos critérios de avaliação será atribuída uma pontuação, conforme consta do Anexo I.

4 — 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.

5 — A pontuação obtida por um docente será igual à soma da pontuação dos critérios de avaliação.

6 — Um docente que realize apenas atividades de nível “C” não pode exceder 65 pontos.

7 — A pontuação de atividades de nível de desempenho “B” é adicionada à pontuação obtida no nível de desempenho “C”.

8 — Um docente que realize apenas atividades de nível “C” e de nível “B” não pode exceder 90 pontos.

9 — A pontuação de atividades de nível de desempenho “A” é adicionada à pontuação obtida nos níveis de desempenho “C” e “B”, sem limite estabelecido.

Artigo 8.º

Periodicidade

1 — A avaliação do desempenho dos docentes é realizada de três em três anos e reporta-se, sem prejuízo do disposto nos números 1 e 2 do artigo seguinte, 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 processo de avaliação do desempenho e a atribuição da classificação decorre nos períodos previstos no calendário do Anexo II.

Artigo 9.º

Requisitos Funcionais para a Avaliação

1 — No caso de docente que tenha constituído vínculo de emprego público no ano anterior ao da realização do ciclo avaliativo, ou que não tenha, no triénio em avaliação, pelo menos dezoito meses de vínculo de emprego público, o desempenho relativo ao período em causa é objeto de avaliação com o ciclo seguinte.

2 — Na situação prevista no número anterior, as atividades desenvolvidas no período para além do triénio, são valorizadas para efeitos de atribuição da respetiva classificação, não sendo, no entanto, objeto de pontuação autónoma.

3 — No caso de docente que, no triénio em avaliação, tenha vínculo de emprego público com, pelo menos dezoito meses e menos de trinta e seis, e o correspondente serviço efetivo, o desempenho é objeto de avaliação de acordo com o previsto no presente capítulo, sendo a respetiva classificação extensível à totalidade do triénio, ao qual se aplicará o nível de desempenho correspondente.

4 — Nas situações referidas no ponto anterior, no triénio em avaliação, é atribuído o máximo de pontos estabelecido para o serviço letivo, nos termos da grelha anexa (Anexo I).

5 — No caso de docente que, no triénio em avaliação, tenha vínculo de emprego público com, pelo menos dezoito meses, mas não tenha o correspondente serviço efetivo, não é realizada avaliação de desempenho no regime geral, relevando, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação atribuída, não incidindo sobre os trabalhadores abrangidos por esta medida as percentagens definidas para efeitos de diferenciação de desempenho.

6 — Caso o docente não tenha avaliação de desempenho anterior que possa relevar no triénio em causa, nos termos do número anterior, ou caso a pretenda alterar, deverá requerer a respetiva avaliação de desempenho por ponderação curricular, nos termos do artigo 13.º

7 — No caso de docente enquadrado nas situações previstas no artigo 12.º e em que o exercício de cargos não abranja a totalidade do triénio:

a) Se o período de exercício de cargos for igual ou superior a dezoito meses a totalidade do triénio é avaliada nos termos do regime excecional de avaliação previsto no n.º 4, do artigo 12.º;

b) Se o período de exercício das funções previstas no artigo 12.º for inferior a dezoito meses a totalidade do triénio é avaliada pelo exercício de funções docentes nos termos do artigo 3.º do presente Regulamento, sendo o período de desempenho de funções de elevada relevância, previstas no artigo 12.º, valorizado em conformidade com a pontuação definida no Anexo I.

8 — Verificando-se a mudança de categoria ou, de alteração de posicionamento remuneratório por força da obtenção do título de agregado no decurso do triénio, o docente é avaliado na situação em que detenha um período igual ou superior a 18 meses.

Artigo 10.º

Fórmula de cálculo da classificação final

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

$$CF = VNDC + VNDB + VNDA$$

em que:

i) *VNDC* é a valoração total obtida pelo docente no triénio, no nível de desempenho “C”. No caso de *VNDC* resultar um valor superior a 65 pontos, a classificação final desta valoração, será igual a 65 pontos;

ii) *VNDB* é a valoração total obtida pelo docente no triénio, no nível de desempenho “B”. No caso da soma de *VNDC* com *VNDB* resultar um valor superior a 90 pontos, a classificação final destas duas valorações, será igual a 90 pontos;

iii) *VNDA* é a valoração total obtida pelo docente no triénio, no nível de desempenho “A”;

iv) A valoração *VNDA* é adicionada à soma das valorações *VNDC*, *VNDB*, sem limite estabelecido.

Artigo 11.º

Resultado da avaliação

1 — O resultado quantitativo da avaliação do desempenho para a totalidade do triénio é obtido de acordo com os critérios enumerados no presente Regulamento.

2 — A avaliação de desempenho positiva é expressa numa escala de três posições qualitativas (Excelente, Muito Bom e Bom) aplicada sobre as listas hierarquizadas dos docentes avaliados por UO, considerando as respetivas categorias, em conformidade com o disposto no ECPDESP.

3 — Para efeitos do disposto no ECPDESP considera-se avaliação negativa aquela cuja pontuação seja inferior a 50 pontos, correspondendo a uma menção qualitativa de Inadequado.

Artigo 12.º

Regimes especiais de avaliação

1 — Integram os regimes especiais de avaliação:

a) Os docentes que exerçam cargos de elevada relevância política, social ou de gestão de instituições públicas, designadamente as funções previstas no artigo 41.º do ECPDESP, excluindo os casos em que o docente mantém atividade remunerada no IPS;

b) Os docentes que exerçam cargos de elevada relevância no IPS e que, ao abrigo dos Estatutos do IPS, sejam exercidos em regime de dedicação exclusiva, dispensando o docente da prestação de serviço docente, designadamente, Presidente e Vice-Presidente do IPS, Diretor e Subdiretor de Unidade Orgânica e, bem ainda, as funções de Administrador do IPS e de Administrador dos Serviços de Ação Social, quando desempenhadas por docentes do IPS;

c) O pessoal docente especialmente contratado, em regime de contrato a termo certo.

2 — Nas situações abrangidas pela alínea a), do número anterior, para efeitos de avaliação de desempenho com reflexo na carreira de origem, releva a última avaliação atribuída ao docente.

3 — Caso o docente não disponha de avaliação anterior que possa relevar nos termos do disposto no n.º 2, ou caso a pretenda alterar, poderá requerer avaliação por ponderação curricular, de acordo com o previsto no presente Regulamento.

4 — Os docentes no exercício das funções identificadas na alínea b) do n.º 1, serão avaliados nos termos seguintes:

a) Os titulares de cargos de elevada relevância que integram o Conselho de Gestão do IPS são avaliados em função da aprovação em Conselho Geral dos respetivos Orçamentos e Pla-

nos de Atividades e de parecer positivo do Relatório de Atividades no triénio a que respeitam, correspondendo-lhes as seguintes menções qualitativas:

- i)* Excelente, caso obtenham aprovação dos citados documentos de gestão previsional e parecer positivo do Relatório de Atividades em todos os anos a que respeita o triénio;
- ii)* Muito Bom, caso obtenham aprovação dos citados documentos de gestão previsional e parecer positivo do Relatório de Atividades em dois dos anos a que respeita o triénio;
- iii)* Bom, caso obtenham aprovação dos citados documentos de gestão previsional e parecer positivo do Relatório de Atividades apenas num dos anos a que respeita o triénio;
- iv)* Inadequado, caso não obtenham aprovação dos citados documentos de gestão previsional e parecer positivo do Relatório de Atividades nos anos a que respeita o triénio;

b) Ao titular do cargo de Administrador dos Serviços de Ação Social do IPS ou de titulares do cargo de Vice-Presidentes não integrados no Conselho de Gestão, aplica-se a metodologia indicada no número anterior;

c) Os Diretores e Subdiretores das UO são avaliados em função da aprovação em Conselho de Representantes dos respetivos Orçamentos e Planos de Atividades e de parecer positivo do Relatório de Atividades no triénio a que respeitam, correspondendo-lhes as seguintes menções qualitativas:

- i)* Excelente, caso obtenham aprovação dos citados documentos de gestão previsional e parecer positivo do Relatório de Atividades em todos os anos a que respeita o triénio;
- ii)* Muito Bom, caso obtenham aprovação dos citados documentos de gestão previsional e parecer positivo do Relatório de Atividades em dois dos anos a que respeita o triénio;
- iii)* Bom, caso obtenham aprovação dos citados documentos de gestão previsional e parecer positivo do Relatório de Atividades apenas num dos anos a que respeita o triénio;
- iv)* Inadequado, caso não obtenham aprovação dos citados documentos de gestão previsional e parecer positivo do Relatório de Atividades nos anos a que respeita o triénio.

5 — Os órgãos competentes para a aprovação dos documentos de gestão previsional e para a emissão dos pareceres referentes aos Relatórios de Atividades identificados no número anterior, deverão remeter ao Conselho Coordenador de Avaliação do Desempenho dos Docentes (CCADD) a informação acerca do resultado da votação desses mesmos documentos nos respetivos órgãos.

6 — Os docentes no exercício das funções identificadas na alínea *b)* do n.º 1, são avaliados nos ciclos de avaliação correspondentes, ainda que os efeitos ao nível do posicionamento remuneratório se produzam na esfera jurídica do avaliado, por regra, apenas, no termo do exercício das funções de elevada relevância e aquando do regresso à carreira de origem.

7 — Para efeitos do disposto nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 1, o período de funções nele referido engloba ainda, sendo o caso, o tempo de dispensa especial de serviço docente previsto no artigo 36.º-A do ECPDESP.

8 — O pessoal docente especialmente contratado, em regime de contrato a termo certo, considerando os efeitos previstos no número seguinte, é avaliado pelo CTC, mediante relatório fundamentado subscrito por dois professores com contrato por tempo indeterminado da respetiva área disciplinar ou afim, designados pelo mesmo órgão, tendo por base o relatório de atividades do docente.

9 — A avaliação prevista no número anterior é efetuada no termo do contrato, relevando, apenas para efeitos de eventual renovação, devendo ser expressa em menção meramente qualitativa Favorável ou Desfavorável, conforme o caso.

Artigo 13.º

Ponderação Curricular

1 — A avaliação por ponderação curricular traduz-se na avaliação do currículo dos docentes, de acordo com os princípios fixados no Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, com as necessárias adaptações, designadamente nos termos do número seguinte.

2 — Os parâmetros e instrumentos, bem como a correspondente ponderação a aplicar na avaliação a que se reporta o número anterior, são definidos pelo CCADD, em respeito pelos princípios estabelecidos para o efeito no presente Regulamento.

3 — Os parâmetros e instrumentos para efeitos de ponderação curricular previstos no número anterior, deverão salvaguardar as especificidades das funções desenvolvidas durante o período em avaliação.

4 — Os avaliadores, para efeitos de ponderação curricular, são designados pelos CTC de cada UO, nos termos previstos no artigo 16.º do presente Regulamento.

5 — Para efeitos de ponderação curricular, os avaliados devem, no prazo estabelecido no calendário anexo ao presente Regulamento (Anexo II), apresentar o competente requerimento, em formulário próprio, instruído com documentação relevante que permita aos avaliadores fundamentar a proposta de avaliação.

6 — A ponderação curricular é expressa através de uma valoração que respeite o modelo de avaliação e as correspondentes menções qualitativas definidas no artigo 11.º deste Regulamento, sendo as avaliações resultantes da mesma submetidas a ordenação, por UO, para efeitos de diferenciação de desempenho.

CAPÍTULO III

Intervenientes no processo de avaliação

Artigo 14.º

Intervenientes

Intervêm no processo de avaliação do desempenho:

- a) O Avaliado;
- b) Os Avaliadores internos e externos à UO;
- c) O Conselho Técnico-Científico da UO;
- d) A Comissão de Avaliação da UO;
- e) O CCADD do IPS;
- f) O Presidente do IPS.

Artigo 15.º

Avaliado

1 — Todos os docentes do IPS estão sujeitos a avaliação do desempenho, nos termos e com os efeitos previstos no presente Regulamento.

2 — No âmbito do processo de avaliação, o avaliado tem direito:

- a) A uma avaliação do desempenho que valorize o desenvolvimento profissional e a melhoria contínua da sua atividade;
- b) A que lhe sejam garantidos os meios e condições necessários ao seu desempenho.

3 — A avaliação está sujeita à audiência prévia, nos termos do artigo 26.º do presente Regulamento.

4 — O avaliado pode impugnar a sua avaliação através de reclamação para o Presidente do IPS relativamente ao ato de homologação da avaliação.

5 — O avaliado tem também direito à impugnação judicial, nos termos gerais de direito.

6 — É dever do avaliado facultar os elementos de informação que lhe sejam solicitados e garantir participação ativa e responsabilização no processo de avaliação do seu desempenho, designadamente remeter, autonomamente e por sua iniciativa, no prazo fixado no calendário anexo (Anexo II) ao presente Regulamento, ao respetivo avaliador o relatório das atividades realizadas

de acordo com o formulário próprio disponibilizado pelo IPS, nos termos da grelha anexa (Anexo I), durante o ciclo avaliativo, correspondendo à fase da autoavaliação.

7 — A não referenciação dos elementos referidos no número anterior, até ao final do prazo para envio do relatório de atividades ao avaliador, implica a assunção, pelo docente, da ausência de atividade nas respetivas áreas e critérios de avaliação e, consequentemente, da ausência de avaliação nos respetivos itens.

8 — A ausência de envio do relatório de atividades ou o envio fora do prazo estabelecido para o efeito determina a avaliação de Inadequado aplicável ao triénio em avaliação.

9 — O número anterior não é aplicável às situações excecionais e absolutamente impeditivas do cumprimento do dever de entrega atempada do relatório, invocadas pelo avaliado e aceites pelo CCADD.

Artigo 16.º

Avaliadores

1 — Os avaliadores são designados pelo CTC de entre os professores coordenadores principais de cada área disciplinar/científica da UO.

2 — Na impossibilidade de cumprimento do estabelecido no número anterior, o CTC designará os avaliadores, sucessivamente, de entre professores coordenadores ou professores adjuntos da respetiva área disciplinar/científica.

3 — Os avaliadores externos são obrigatoriamente professores com contrato por tempo indeterminado com o IPS e externos à UO, designados pelo CTC para avaliar os membros da CA da UO, obrigatoriamente de categoria igual ou superior à do avaliado e, da mesma área disciplinar/científica ou área afim.

4 — Nos casos em que não seja possível garantir que a avaliação prevista no número anterior seja efetuada por professores de categoria igual ou superior à do avaliado da mesma área disciplinar, ou área afim, o CTC poderá recorrer à nomeação de avaliadores externos ao IPS que preencham os respetivos requisitos.

Artigo 17.º

Conselho Técnico-Científico da Unidade Orgânica

Compete ao CTC de cada UO:

- a) Designar os avaliadores e membros da CA, nos termos do disposto no artigo anterior;
- b) Aprovar os planos de formação ou outras propostas de melhoria de desempenho, dos docentes que tenham obtido avaliação de Inadequado;
- c) Designar os professores a que se refere o n.º 8, do artigo 12.º

Artigo 18.º

Comissão de Avaliação da Unidade Orgânica

1 — A CA de cada UO será constituída pelo universo de avaliadores internos designados pelo CTC, nos termos do disposto no artigo 16.º do presente Regulamento.

2 — A CA de cada UO é presidida pelo professor de categoria mais elevada e com maior antiguidade na categoria, competindo-lhe convocar e dirigir as respetivas reuniões, bem como garantir as comunicações previstas no âmbito das competências da CA.

3 — Compete à CA da UO:

- a) Estabelecer a comunicação entre os diversos intervenientes da UO no processo de avaliação;
- b) Proceder à correção de discrepâncias entre as avaliações produzidas pelos avaliadores;
- c) Proceder à validação das avaliações produzidas, depois de corrigidas eventuais discrepâncias verificadas nos termos da alínea anterior;



d) Proceder à ordenação das classificações propostas, por UO, assegurando a aplicação objetiva e coerente do sistema de avaliação do desempenho dos docentes e um justo equilíbrio da distribuição dos resultados da avaliação;

e) Emitir os pareceres que lhe sejam solicitados, nos termos previstos no presente Regulamento.

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

5 — A avaliação dos membros da CA é efetuada por avaliadores externos à UO, designados pelo CTC, nos termos do n.º 3, do artigo 16.º, do presente Regulamento.

Artigo 19.º

Conselho Coordenador da Avaliação do Desempenho dos Docentes

1 — Integram o CCADD do IPS:

- a) O Presidente do IPS, 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 e garantindo a sua adequação à prossecução dos objetivos estratégicos do IPS em geral e das UO em particular;

b) Pronunciar-se sobre eventuais alterações aos anexos do presente Regulamento;

c) Estabelecer os parâmetros e instrumentos aplicáveis à avaliação por ponderação curricular para o respetivo ciclo de avaliação;

d) Decidir relativamente aos pedidos de entrega dos relatórios de atividades fora do prazo estabelecido para o efeito, conforme disposto no n.º 9, do artigo 15.º;

e) Proceder à ordenação das propostas de avaliação, nos termos previstos nos artigos 25.º e 26.º do presente Regulamento, integrando as avaliações remetidas pelas Comissões de Avaliação e pelos avaliadores externos, assim como as avaliações por ponderação curricular atribuídas aos docentes no exercício de funções de elevada relevância, nos termos definidos na alínea a) do n.º 1 do artigo 12.º e aos docentes previstos no n.º 6 do artigo 9.º;

f) Proceder à audiência prévia prevista no artigo 26.º;

g) Emitir parecer sobre as reclamações apresentadas ao Presidente, nos termos do presente Regulamento, podendo, se o entender, ouvir as respetivas CA;

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

3 — Estando em causa o disposto nas alíneas c) e e), 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 20.º

Presidente do IPS

Compete ao Presidente do IPS:

a) Fixar o calendário aplicável a cada ciclo avaliativo;

b) Proceder a eventuais revisões da grelha de avaliação constante do Anexo I ao presente Regulamento, ouvido o CCADD;

c) Definir, mediante despacho e após designação do universo de avaliadores pelo CTC de cada UO, a constituição das respetivas Comissões de Avaliação;

- d) Implementar as diretrizes e orientações gerais do CCADD, que considere adequadas para uma aplicação consistente do sistema de avaliação do desempenho no IPS;
- e) Homologar a avaliação de desempenho atribuída a cada docente, nos termos do artigo 27.º do presente Regulamento;
- f) Decidir sobre reclamações no âmbito do processo de avaliação dos docentes, ouvido o CCADD.

Fases do Procedimento

Artigo 21.º

Fases

1 — O processo de avaliação compreende as seguintes fases:

- a) Planeamento do Processo Avaliativo;
- b) Autoavaliação;
- c) Validação e Avaliação;
- d) Harmonização das propostas de avaliação e ordenação para efeitos de diferenciação de desempenho;
- e) Audiência prévia;
- f) Homologação;
- g) Reclamação e impugnação.

2 — Os prazos aplicáveis a cada fase do procedimento de avaliação encontram-se definidos no calendário em anexo ao presente Regulamento (Anexo II).

Artigo 22.º

Planeamento do Processo Avaliativo

No trimestre anterior ao início do ciclo avaliativo, o Presidente do IPS, ouvido o CCADD, deverá proceder ao planeamento do processo avaliativo, designadamente:

- a) Estabelecer as diretrizes e orientações para aplicação consistente do sistema de avaliação, nomeadamente no que respeita aos mecanismos de diferenciação de desempenho;
- b) Proceder a eventuais revisões da grelha de avaliação constante do Anexo I ao presente Regulamento, ouvido o CCADD;
- c) Proceder a eventuais revisões do calendário constante do Anexo II ao presente Regulamento;
- d) Definir, mediante despacho e após designação do universo de avaliadores pelo CTC de cada UO, a constituição das respetivas Comissões de Avaliação.

Artigo 23.º

Autoavaliação

1 — A autoavaliação tem como objetivo envolver o avaliado no processo de avaliação e identificar oportunidades de desenvolvimento profissional.

2 — Na fase de autoavaliação, o avaliado deve prestar ao avaliador toda a informação que considere relevante, cabendo-lhe o ónus de juntar toda a informação necessária, adicionando os comprovativos respetivos.

3 — A autoavaliação relativa a cada triénio realiza-se através da apresentação do relatório de atividades desenvolvidas no triénio, nos termos da grelha anexa ao presente Regulamento (Anexo I), mediante preenchimento do formulário próprio, disponibilizado em formato digital.

4 — A autoavaliação para efeitos de ponderação curricular concretizar-se-á através da apresentação do competente requerimento, em formulário próprio disponibilizado em formato digital.

Artigo 24.º

Avaliação

1 — O relatório de atividades referido no n.º 3 do artigo anterior, é remetido pelo avaliado ao avaliador, no prazo estabelecido para o efeito, no calendário do ciclo avaliativo definido em anexo ao presente Regulamento (Anexo II).

2 — O avaliador procede à avaliação e validação dos elementos constantes do relatório de atividades entregue pelo avaliado, identificando, fundamentadamente, os elementos que considere não relevantes para o processo de avaliação em causa.

3 — Uma vez concluída a avaliação, os avaliadores internos enviam à CA os resultados da mesma.

4 — A CA procede à análise das propostas de avaliação remetidas pelos avaliadores, para efeitos de correção de discrepâncias eventualmente existentes entre as avaliações atribuídas a cada docente avaliado.

5 — Corrigidas as eventuais discrepâncias nos termos do número anterior, a CA procederá à validação das classificações atribuídas a todos os docentes avaliados.

6 — Após validação pela CA, são fornecidos a cada avaliado os resultados quantitativos da sua avaliação, com os dados detalhados do processo de aplicação das grelhas de avaliação, acompanhados da fundamentação das deliberações tomadas quanto à não validação de elementos curriculares por si comunicadas ao avaliador, podendo os docentes pronunciar-se sobre o respetivo resultado no prazo de dez dias úteis.

7 — No prazo máximo de quinze dias sobre o termo do prazo fixado no número anterior, a CA procede à apreciação das alegações apresentadas pelos docentes, notificando-os do resultado de tal apreciação.

8 — Concluído o procedimento descrito no número anterior, o Presidente da CA remete os resultados das avaliações dos docentes da respetiva Unidade Orgânica ao CCADD, ordenados, para efeitos de garantia do cumprimento dos mecanismos de diferenciação de desempenho estabelecidos no artigo seguinte.

9 — Os avaliadores externos à UO que avaliam os elementos de cada CA remetem as respetivas avaliações ao CCADD, o qual procederá à notificação dos docentes avaliados, nos termos e para os efeitos previstos nos números 6 e 7 do presente artigo.

10 — Os avaliadores designados para procederem à avaliação por ponderação curricular remetem os resultados das respetivas avaliações ao CCADD, o qual procederá à notificação dos avaliados, nos termos e para os efeitos previstos nos números 6 e 7 do presente artigo.

11 — As pontuações decorrentes do disposto nos números anteriores serão integradas pelo CCADD no processo de ordenação previsto no artigo seguinte, subordinando-se ao princípio da diferenciação de desempenho.

Artigo 25.º

Ordenação para Efeitos de Diferenciação de Desempenho

1 — Recebidas as listas ordenadas de classificações remetidas pelas Comissões de Avaliação, o CCADD procederá à integração das avaliações efetuadas pelos avaliadores externos à UO e/ou ao IPS, bem como das classificações resultantes da ponderação curricular.

2 — Do processo de ordenação por ordem decrescente das classificações obtidas, resultará uma lista hierarquizada, por UO, sobre a qual será aplicado o princípio da diferenciação de desempenho relativamente às menções qualitativas mais elevadas, daí resultando a atribuição de uma menção qualitativa, de acordo com as regras seguintes:

- a) Excelente — aos primeiros 35 %;
- b) Muito Bom — aos 40 % seguintes;
- c) Bom — aos restantes docentes com avaliação positiva;
- d) Inadequado — aos docentes com avaliação quantitativa inferior a 50 pontos.

3 — As percentagens são aplicadas tendo por base o universo de docentes que no ciclo avaliativo reúnam os requisitos de avaliação, não podendo a soma resultante da desagregação por UO ultrapassar os limites fixados nas alíneas a) e b) do ponto anterior.

4 — A lista hierarquizada das classificações e correspondentes menções qualitativas resultante da aplicação do princípio da diferenciação de desempenho, desagregada por UO, constitui a lista provisória de avaliação do desempenho dos docentes do IPS, sendo enviado a cada docente o resultado da respetiva avaliação, para efeitos de audiência prévia.

5 — Quando for necessário proceder a desempate entre docentes que tenham a mesma classificação, releva, consecutivamente, o total da pontuação dos três níveis de desempenho, eliminando-se, sequencialmente para este efeito, a saturação dos pontos do nível de desempenho B e C, 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.

6 — No caso de, por aplicação do estabelecido na alínea a) do n.º 2, nenhum Assistente se encontrar incluído entre os que alcançaram a menção de Excelente, o Assistente do universo IPS que tenha a pontuação mais elevada entre os da sua categoria, será classificado com a menção máxima, desde que, sem a aplicação desta norma, ficasse colocado entre os classificados com a menção Muito Bom, não sendo esta menção considerada para efeitos de aplicação da quota a que alude o n.º 2 do presente artigo.

Artigo 26.º

Audiência prévia

1 — Da lista provisória de avaliação do desempenho dos docentes do IPS, mencionada no n.º 4 do artigo anterior, é dado conhecimento aos docentes avaliados para efeitos de audiência prévia.

2 — O docente dispõe de dez dias para, querendo, se pronunciar fundamentadamente sobre a avaliação comunicada nos termos do artigo anterior, em requerimento dirigido ao CCADD.

3 — No prazo de quinze dias do termo da audiência prévia, o CCADD procede a nova reunião para efeitos de apreciação das alegações apresentadas e aprovação dos resultados finais da avaliação dos docentes do IPS, em respeito pelas percentagens definidas no artigo 25.º, n.º 2, para as menções qualitativas.

4 — Após deliberação do CCADD, nos termos do número anterior, a lista provisória de avaliação do desempenho dos docentes do IPS, por UO, converte-se em definitiva, sendo os respetivos resultados da avaliação remetidos ao Presidente do IPS, para efeitos de homologação.

Artigo 27.º

Homologação

1 — No prazo definido no calendário anexo ao presente Regulamento (Anexo II), o CCADD remete ao Presidente do IPS a lista definitiva de avaliação do desempenho dos docentes do IPS, por UO, para efeitos de homologação.

2 — O Presidente do IPS procede à homologação no prazo de dez dias após a receção da lista mencionada no número anterior.

3 — Quando o Presidente do IPS não homologar as avaliações, solicita ao CCADD a atribuição de nova classificação, com a respetiva fundamentação.

4 — A classificação homologada é comunicada ao docente no prazo definido no calendário expresso no Anexo II.

Artigo 28.º

Reclamação e impugnação

1 — Após a notificação do ato de homologação da avaliação, o avaliado dispõe de quinze 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 IV

Efeitos da avaliação do desempenho

Artigo 29.º

Efeitos

1 — Nos termos do disposto no artigo 35.º-B do ECPDESP, a avaliação do desempenho positiva é uma das condições que deve ser satisfeita para a contratação dos docentes por tempo indeterminado, bem como para a 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, conforme referido no artigo 31.º

3 — Para efeitos de alteração do posicionamento remuneratório, às menções qualitativas resultantes da avaliação final do triénio, a que se refere o n.º 2, do artigo 11.º corresponde a atribuição de uma pontuação nos seguintes termos:

- a) Excelente, corresponde a uma atribuição de nove pontos no final do triénio;
- b) Muito Bom, corresponde a uma atribuição de seis pontos no final do triénio;
- c) Bom, corresponde a uma atribuição de três pontos no final do triénio;
- d) Inadequado, corresponde a uma atribuição de 0 pontos.

Artigo 30.º

Avaliação do desempenho com menção de Inadequado

1 — No final do primeiro triénio em que ocorra uma menção qualitativa de Inadequado, 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, no prazo de 60 dias, após a decisão sobre a classificação.

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

4 — Para efeitos do acompanhamento referido no número anterior, o avaliado apresentará no mesmo prazo fixado para a entrega da autoavaliação constante no calendário do Anexo II, relatório referente à execução do plano de formação no decurso do ano anterior.

5 — Em caso de avaliação de desempenho com menção de Inadequado durante o período de seis anos, é aplicável o regime geral fixado na lei para este efeito.

Artigo 31.º

Alteração de Posicionamento Remuneratório

1 — A alteração do posicionamento remuneratório tem lugar nos termos estabelecidos no artigo 35.º-C do ECPDESP.

2 — Podem beneficiar de alteração do posicionamento remuneratório, por opção gestionária, os docentes que não se encontrem na posição remuneratória mais elevada da sua categoria e que tenham, pelo menos, um total de nove pontos obtidos na posição remuneratória em que se encontram, nos termos dos números seguintes.

3 — É obrigatória a alteração do posicionamento remuneratório sempre que um docente, no processo de avaliação do desempenho, tenha obtido, durante um período de seis anos consecutivos, a menção máxima de Excelente, em respeito pelos mecanismos de diferenciação de desempenho fixados no presente Regulamento.

4 — Se, depois de aplicado o estipulado no número anterior, existir ainda disponibilidade financeira relativamente ao definido anualmente nos despachos a que se referem os números 2

e 3 do artigo n.º 4 do artigo 35.º-C do ECPDESP, a verba remanescente é afeta à alteração do posicionamento remuneratório dos docentes não contemplados nos termos do n.º 3, desde que satisfaçam o referido no n.º 2, os quais poderão beneficiar de uma alteração para posição imediatamente superior àquela em que se encontram.

Artigo 32.º

Fixação da dotação previsional para alterações de posicionamento remuneratório

1 — Sem prejuízo de outras eventuais limitações previstas na lei, incluindo diplomas relativos ao Orçamento do Estado ou à respetiva execução, 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*.

2 — Na elaboração do orçamento anual, o IPS deve contemplar dotações previsionais adequadas às alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório dos seus docentes.

3 — Na elaboração do orçamento anual, o IPS deve contemplar ainda as dotações previsionais adequadas às eventuais alterações de posicionamento remuneratório por opção gestionária previstas no n.º 2, do artigo 31.º artigo do presente Regulamento, sendo-lhe aplicável com as devidas adaptações o disposto no artigo 158.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

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

Artigo 33.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 integrados no universo das alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório;
- b) Docentes elegíveis para alteração de posicionamento remuneratório por opção gestionária, por obtenção de nove pontos durante a permanência na mesma posição remuneratória.

2 — Dentro do universo de docentes elegíveis para opção gestionária, estes são ordenados de acordo com a classificação final obtida no triénio nos termos do n.º 2, artigo 11.º do presente Regulamento, podendo beneficiar de alteração de posicionamento remuneratório os primeiros da lista, nos termos do despacho referido no n.º 4 do artigo anterior e até ao limite da dotação disponível.

3 — Quando, para o efeito previsto no número anterior, for necessário proceder a desempate entre docentes que tenham o mesmo número de pontos obtidos, 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 34.º

Contagem de períodos de avaliações máximas e de pontos

1 — A alteração de posicionamento remuneratório determina o reinício do processo de verificação dos requisitos, a saber duas menções consecutivas de Excelente ou acumulação de 10 pontos, para efeitos de nova alteração obrigatória ou por opção gestionária, respetivamente.

2 — Nos termos do número anterior, a contabilização das menções de Excelente para efeitos de alteração obrigatória de posicionamento remuneratório ou dos pontos necessários para efeitos de alteração de posicionamento remuneratório por opção gestionária, inicia-se a partir da última alteração de posicionamento remuneratório do docente, independentemente da razão que a fundamentou.



CAPÍTULO V

Disposições finais

Artigo 35.º

Contagem de prazos e notificações

1 — Os prazos previstos no presente Regulamento contam-se em dias úteis, nos termos do CPA.

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, e sem prejuízo das respetivas dilações legais, 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 36.º

Imparcialidade e transparência

1 — No início de cada ciclo avaliativo, o IPS promove a divulgação da listagem de avaliados e respetivos avaliadores, por UO, conforme designação dos CTC respetivos.

2 — No final de cada triénio de avaliação, cada avaliado será notificado da pontuação final que obteve, da menção qualitativa que lhe foi atribuída e do quartil em que se situou na lista dos docentes, por ordem de classificações decrescentes, que na sua UO obtiveram a mesma menção qualitativa.

3 — No final de cada triénio de avaliação, o IPS promove a divulgação do resultado global da avaliação do desempenho dos docentes, indicando o número de menções qualitativas obtidas de Excelente, Muito Bom, Bom e Inadequado, em respeito pelos princípios definidos no Regulamento Geral de Proteção de Dados.

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, sem prejuízo do regime jurídico aplicável ao acesso aos documentos da Administração Pública.

5 — Com exceção do avaliado, todos os intervenientes no processo de avaliação bem como os que, em virtude do exercício das suas funções, tenham conhecimento do mesmo, ficam sujeitos ao dever de sigilo.

6 — O acesso à documentação referente ao processo de avaliação subordina-se ao disposto no CPA 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 CPA.

Artigo 37.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 termos definidos na lei.



Artigo 38.º

Casos omissos

1 — Em tudo o que expressamente se não disponha no presente Regulamento, aplicam-se as normas do ECPDESP, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, nas suas atuais redações, com as devidas e exigíveis adaptações.

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

Artigo 39.º

Entrada em vigor e disposições transitórias

O presente Regulamento produzirá os seus efeitos a partir do ciclo avaliativo que se inicie imediatamente após a respetiva publicação, sendo o ciclo avaliativo anterior regulado nos termos do Regulamento em vigor à data de início do mesmo e respetivos despachos interpretativos.

ANEXO I

Grelha de Atividades a Avaliar e Respetivas Ponderações**Nível de Desempenho C — Dimensão Pedagógica**

Dimensão	Áreas de avaliação		Critérios de avaliação	Unidade de medida	Pontuação
Pedagógica . . .	SDL	Serviço docente letivo	Serviço letivo	Por Ano	15
			Número Unidades Curriculares com designação distinta.	Por UC/Ano . . .	0,2
			Número Unidades Curriculares lecionadas com > 50 estudantes.	Por UC/Ano . . .	0,1
			Número Unidades Curriculares lecionadas de >25 ≤ 50 estudantes.	Por UC/Ano . . .	0,05
			Participação Júris de Licenciatura e CTESP	Por participação	0,05
	RUC	Responsabilidade de UC	Responsabilidade de unidades curriculares com designação distinta.	Por UC/Ano . . .	0,2
	AP&T-C	Atualização Pedagógica e Técnico-Científica	Atividades de valorização na qualidade de formando.	Por hora	0,2
	DD	Desempenho docente	Avaliação do ensino ministrado (inquéritos pedagógicos — Valor atribuído ao critério “Perceção da Qualidade do Desempenho Docente” ≥ 4 e < 4,6 (Média das UC lecionadas) (1).	Por Ano	1,25
	DP	Divulgação Pedagógica	Capítulo em obra técnico-científica coletiva nacional ou internacional não sujeito a arbitragem.	Por capítulo . . .	3
CPSE	Consultoria/prestação de serviços.	Prestação de serviços especializados (PSE) de formação, autorizadas pelo IPS.	Por hora	0,05	
AD	Atividades diversas	Outras atividades pedagógicas consideradas relevantes.	Por atividade . . .	0,25	



Nível de Desempenho C — Dimensão Técnico-Científica

Dimensão	Áreas de avaliação		CrITÉrios de avaliação	Unidade de medida	Pontuação
Técnico-Científica	DTC	Divulgação técnico-científica	Edição de obra técnico-científica coletiva não sujeita a arbitragem.	Por obra	3
			Capítulo em obra técnico-científica coletiva nacional ou internacional não sujeito a arbitragem.	Por capítulo . . .	3
			Artigo em revista técnico-científica sem fator impacto ou não incluída no <i>Science Citation Index</i> ou <i>Scopus</i> .	Por artigo	3
			Artigo em livro de atas não indexado no <i>Science Citation Index</i> ou <i>Scopus</i> .	Por artigo	2
			Resumo em livro de atas ou em revista, não indexados no <i>Science Citation Index</i> ou <i>Scopus</i> .	Por resumo	1
			Membro da comissão científica de congresso/conferência nacional/internacional.	Por participação	4
			Membro da comissão organizadora de congresso/conferência nacional/internacional.	Por participação	3
			Tradução de texto técnico-científico	Por obra	3
			Comunicações em evento técnico-científico nacional.	Por comunicação	2
			Membro de Conselho editorial/consultivo de revista técnico-científica não indexada na <i>Science Citation Index</i> ou <i>Scopus</i> .	Por revista	3
			Revisão de artigo para revista técnico-científica não indexada no <i>Science Citation Index</i> ou <i>Scopus</i> .	Por artigo	2
			Revisão de artigo para conferência técnico-científica internacional/nacional.	Por artigo	2
			Revisão de resumo para conferência internacional/nacional.	Por resumo	1
			CI	Membro de Centro de Investigação.	Colaborador de Centro de Investigação avaliado pela FCT.
PI	Projetos de investigação	Participação em projeto de investigação não financiado.	Por projeto	1	
PJ	Participação em júris	Participação em júri de provas de Mestrado (não arguente).	Por participação	3	
		Participação em júri de provas para atribuição do Título de Especialista.	Por participação	3	
OA	Atividades diversas.	Outras atividades técnico-científicas consideradas relevantes.	Por atividade. . .	0,25	



Nível de Desempenho C — Dimensão Organizacional

Dimensão	Áreas de avaliação		CrITÉrios de avaliação	Unidade de medida	Pontuação
Organizacional	PNEG	Participação noutras estruturas de gestão.	Participação em serviços/unidades transversais do IPS.	Por mês	0,25
	DIV	Divulgação	Atividades de divulgação dos cursos/instituição.	Por atividade. . .	1
	POG	Participação em órgãos de gestão e grupos de trabalho.	Participação em equipa de avaliação/accompanhamento de cursos.	Por participação	1,5
	PJO	Participação em júris	Vogal júri de concurso de seleção/seriação de estudantes (concursos de acesso).	Por ano	1,5
			Vogal júri de reconhecimento de grau (nível e grau).	Por participação	1,5
			Vogal júri de creditação de formação	Por ano	2,5
			Vogal júri de reconhecimento e validação de competências (RVC).	Por participação	0,5
	Vogal júri de concurso de seleção/seriação (recrutamento de PND, aquisição de serviços, etc.).	Por participação	2		
AD	Atividades diversas.	Outras atividades organizacionais consideradas relevantes.	Por atividade. . .	0,25	

Nível de Desempenho B — Dimensão Pedagógica

Dimensão	Áreas de avaliação		CrITÉrios de avaliação	Unidade de medida	Pontuação
Pedagógica. . .	PMP	Produção de materiais pedagógicos.	Documentos pedagógicos estruturados para as UC, com cobertura de 100 % dos conteúdos da UC.	Por obra	10
			Documentos pedagógicos estruturados para as UC, com cobertura de no mínimo 50 % dos conteúdos da UC.	Por obra	5
	FO	Formação	Lecionação cursos/seminários/palestras/ outros fora do IPS (Nacional por convite), devidamente autorizados pelos órgãos competentes.	Por hora	0,1
	MI	Mobilidade internacional.	Missões de ensino e de formação	Por missão	4
	DD	Desempenho docente	Avaliação do ensino ministrado (inquéritos pedagógicos — Valor atribuído ao critério “Perceção da Qualidade do Desempenho Docente” $\geq 4,6$ e $< 5,2$ (Média das UC lecionadas) (1).	Por ano letivo. . .	1,5

Nível de Desempenho B — Dimensão Técnico-Científica

Dimensão	Áreas de avaliação		CrITÉrios de avaliação	Unidade de medida	Pontuação
Técnico-Científica	QA/P	Qualificação académica/profissional (realizada no ciclo em avaliação).	Pós-doutoramento	—	10
			Grau de Doutor.	—	20
			Título de Especialista	—	15



Dimensão	Áreas de avaliação		CrITÉrios de avaliação	Unidade de medida	Pontuação
DTC	Divulgação técnico-científica	Edição de obra coletiva técnico-científica sujeita a arbitragem.	Por obra	5	
		Resumo em livro de atas ou em revista, indexados na <i>Science Citation Index</i> ou <i>Scopus</i> .	Por resumo	3	
		Resumo em revista, indexados na <i>Science Citation Index</i> ou <i>Scopus</i> .	Por resumo	4	
		Artigo em livro de atas indexado no <i>Science Citation Index</i> ou <i>Scopus</i> .	Por artigo	5	
		Comunicações em evento técnico-científico internacional.	Por comunicação	3	
		Presidente de comissão científica de congresso/conferência nacional/internacional.	Por participação	4	
		Presidente de comissão organizadora de congresso/conferência nacional/internacional.	Por participação	3	
OA T-C	Orientação e arbitragem técnico-científica.	Orientação/Coorientação de Dissertação/Estágio/Projeto de Mestrado concluídas.	Por orientação	6	
		Avaliador de cursos conferentes de grau	Por participação	8	
		Artigo revisto para revista indexada no <i>Science Citation Index</i> ou <i>Scopus</i> .	Por artigo	4	
CI	Membro de Centro de Investigação.	Coordenação/Cocoordenação CIPS2 avaliados "com potencial para financiamento" pelo IPS.	Por ano	3	
		Membro Efetivo dos CIPS-2 avaliados "com potencial para financiamento" pelo IPS.	Por ano	2	
		Integrar Centro de Investigação externo ao IPS avaliado como "Bom" pela FCT.	Por ano	2	
PI	Projetos de investigação	Investigador principal de projeto exploratório de investigação financiado pelo IPS.	Por projeto concluído.	6	
		Participação em projeto exploratório de investigação financiado pelo IPS.	Por projeto concluído.	3	
PJ	Participação em júris	Arguente de júri de provas de Mestrado	Por participação	3	
		Arguente de provas para atribuição do Título de Especialista.	Por participação	3	
		Presidente do Júri de concurso de Pessoal Docente.	Por participação	5	
		Vogal do Júri de concurso de Pessoal Docente.	Por participação	4	
D	Distinções	Prémio ou distinção técnico-científica pelo IPS.	Por prémio	2	
		Prémio ou distinção técnico-científica de âmbito nacional.	Por prémio	6	



Nível de Desempenho B — Dimensão Organizacional

Dimensão	Áreas de avaliação		Critérios de avaliação	Unidade de medida	Pontuação
Organizacional	OEA	Organização de eventos.	Organização de eventos artísticos e culturais no âmbito do IPS validada pelos órgãos competentes.	Por evento	3
	POEE	Presença em órgãos de entidades externas.	Participação em órgãos de entidades externas, com autorização do IPS.	Por mês/ Por participação.	0,1
	POGGT	Participação em órgãos de gestão e grupos de trabalho.	Vice-Presidência de órgãos estatutários	Por mês	0,2
			Participação em órgãos estatutários	Por mês	0,1
			Grupos de trabalho nomeados por órgãos com demonstração do trabalho concluído.	Por participação	2
			Presidência/Coordenação de equipa de avaliação/accompanhamento de cursos.	Por participação	2
	ADO	Avaliação de docentes	Presidência/Coordenação de equipa de avaliação de docentes.	Por participação	4
			Participação equipa de avaliação de docentes.	Por participação	4
	PJO	Participação em júris	Presidência de Júris de seleção e seriação, creditação e validação de competências.	Por ano letivo	3
			Presidência de Júris reconhecimento de grau (nível e grau).	Por participação	3
	PNEG	Participação noutras estruturas de gestão.	Coordenação de serviços/unidades transversais do IPS.	Por mês	0,2
			Direção/Coordenação de Departamento/Secção.	Por mês	0,3
			Coordenação de Curso (Mestrado, Pós-Graduação, Licenciatura ou CTeSP).	Por mês	0,3
			Coordenação de curso de curta duração aprovados pelos órgãos competentes.	Por edição	0,5
			Coordenação de área científica/disciplinar	Por mês	0,1
			Coordenação/responsabilidade de laboratório.	Por mês	0,1

Nível de Desempenho A — Dimensão Pedagógica

Dimensão	Áreas de avaliação		Critérios de avaliação	Unidade de medida	Pontuação
Pedagógica . . .	FO	Formador	Implementação de inovações pedagógicas apreciadas como excelente por entidades competentes.	Por atividade.	10
			Coordenador de projeto de Educação/Formação, internacional financiado.	Por participação	7
			Participação em projeto de Educação/Formação, internacional financiado.	Por participação	5



Dimensão	Áreas de avaliação		Critérios de avaliação	Unidade de medida	Pontuação
			Lecionação curso/seminário/palestra/ou- tros, internacional, fora do âmbito dos programas de mobilidade.	Por participação	5
			Lecionação de seminários em cursos de Doutoramento de outras instituições de ensino superior.	Por participação	5
			Lecionação de UC em cursos de Doutora- mento por convite de outras instituições de ensino superior.	Por participação	6
	DD	Desempenho docente	Avaliação do ensino ministrado (inqué- ritos pedagógicos — Valor atribuído ao critério “Perceção da Qualidade do De- sempenho Docente” $\geq 5,2$ (Média das UC lecionadas) (1).	Por ano	2

Nível de Desempenho A — Dimensão Técnico-Científica

Dimensão	Áreas de avaliação		Critérios de avaliação	Unidade de medida	Pontuação
Técnico-Científica	QA	Qualificação académica (obtida no ciclo em avaliação).	Agregação ou equivalente	—	25
	DTC	Divulgação técnico-científica . . .	Autor de livro técnico-científico nacional sujeito a arbitragem.	Por obra	10
			Autor de livro técnico-científico internacio- nal sujeito a arbitragem.	Por obra	15
			Capítulo em obra coletiva técnico-científico nacional sujeito a arbitragem.	Por capítulo . . .	5
			Capítulo em obra coletiva técnico-científica internacional sujeito a arbitragem.	Por capítulo . . .	10
			Artigo em revista técnico-científica in- dexada na <i>Science Citation Index ou Scopus</i> — Quartil 1.	Por artigo	25
			Artigo em revista técnico-científica in- dexada na <i>Science Citation Index ou Scopus</i> — Quartil 2.	Por artigo	15
			Artigo em revista técnico-científica in- dexada na <i>Science Citation Index ou Scopus</i> — Quartil 3.	Por artigo	7,5
			Artigo em revista técnico-científica in- dexada na <i>Science Citation Index ou Scopus</i> — Quartil 4.	Por artigo	2,5
			Patentes registadas, software, protótipos (âmbito internacional).	Por registo . . .	25
			Patentes registadas, software, protótipos (âmbito nacional).	Por registo . . .	15
			Membro de Conselho editorial/consultivo de revista indexada na <i>Science Citation Index ou Scopus</i> — Quartil 1 e 2.	Por revista . . .	15



Dimensão	Áreas de avaliação	Critérios de avaliação	Unidade de medida	Pontuação
		Membro de Conselho editorial/consultivo de revista indexada na <i>Science Citation Index ou Scopus</i> — Quartil 3 e 4.	Por revista . . .	7,5
O&A T-C	Orientação e arbitragem técnico-científica.	Orientação/Coorientação de Tese de Doutoramento concluídas.	Por orientação	15
		Orientação de Pós-doutoramento	Por orientação	10
		Arguente em júri de provas de Doutoramento.	Por participação	7,5
		Vogal em júri de provas de Doutoramento	Por participação	5
CI	Membro Centro Investigação	Coordenação/Cocoordenação de CIPS-2 avaliado como <i>Bom</i> pela FCT.	Por mês	0,33
		Coordenação/Cocoordenação de CIPS-2 avaliado como <i>Muito Bom</i> pela FCT.	Por mês	0,67
		Coordenação/Cocoordenação de CIPS-2 avaliado como <i>Excelente</i> pela FCT.	Por mês	1
		Integrar CIPS-2 avaliado como <i>Bom</i> pela FCT.	Por mês	0,17
		Integrar CIPS-2 avaliado como <i>Muito Bom</i> pela FCT.	Por mês	0,33
		Integrar CIPS-2 avaliado como <i>Excelente</i> pela FCT.	Por mês	0,5
		Integrar Centro de investigação avaliado como <i>Muito Bom</i> pela FCT.	Por mês	0,25
		Integrar Centro de investigação avaliado como <i>Excelente</i> pela FCT.	Por mês	0,42
PI	Projetos Investigação	Avaliador de projetos de investigação de entidades financiadoras externas nacionais.	Por participação	7,5
		Investigador principal de projeto de investigação proposto pelo IPS e financiado pela FCT/outra entidade externa.	Por projeto concluído.	30
		Responsável no IPS por projeto de investigação financiado pela FCT/outra entidade externa com coordenação exterior ao IPS.	Por projeto concluído.	15
		Participação em projeto de investigação financiado pela FCT/outra entidade externa.	Por projeto concluído.	10
		Investigador principal de projeto de investigação proposto pelo IPS internacional financiado.	Por projeto concluído.	40
		Investigador principal de projeto de investigação financiado pelo IPS (50 000 euros).	Por projeto concluído.	16
CPS	Consultoria/prestação de serviços.	Atividade técnico-científica de consultoria, prestação de serviços especializados, autorizadas pelo IPS (<i>Overhead</i> + Equipamento) (valor total no triénio) (2).	Valor X 75/20000	



Dimensão	Áreas de avaliação		CrITÉrios de avaliação	Unidade de medida	Pontuação
			Participação em comissões como perito/a	Por participação	2
	D	Distinções	Prémio ou distinção técnico-científica de âmbito internacional.	Por prémio . . .	5

Nível de Desempenho A — Dimensão Organizacional

Dimensão	Áreas de avaliação		CrITÉrios de avaliação	Unidade de medida	Pontuação
Organizacional	POG	Participação em órgãos de gestão.	Presidência do IPS (3)	Por mês	5
			Vice-Presidência do IPS (3)	Por mês	4
			Diretor de Unidade Orgânica (3)	Por mês	3
			Administrador do IPS (3)	Por mês	3
			Subdiretor de Unidade Orgânica (3)	Por mês	1,5
			Presidência de órgãos estatutários (CTC, CP, CR).	Por mês	1
			Pró-Presidente	Por mês	1
	PNEG	Participação noutras estruturas de gestão.	Membros da Direção de Associações Científicas Internacionais/Associações representativas de IES ou de Ordem Profissional ou Associações ou Sociedades Profissionais.	Por mês	0,25

(1) No caso do docente não ter resultados no inquérito pedagógico será utilizado o valor referente à média das UC por si lecionadas; caso não existam resultados para essas UC, será utilizado o valor referente à média dos docentes do departamento/secção a que o docente pertence; caso não existam esses resultados, será utilizado o valor média da UO a que o docente pertence, e por último se esse valor não existir, será utilizado o valor médio do IPS.

(2) Em PSE conjuntas a determinação do valor da unidade de medida será o resultado proporcional à contribuição do docente no projeto; O cálculo será aferido com base no relatório de execução técnica e financeira da PSE e no relatório técnico final, quando aplicável; O número máximo de pontos no triénio corresponde a 75 pontos.

(3) Aplicável nas situações previstas na alínea b), do n.º 7 do artigo 9.º do presente Regulamento.

ANEXO II

Calendarização

Fase do processo avaliativo	Atividade	Interveniente	Prazo
Planeamento do processo avaliativo.	Estabelecimento de diretrizes e orientações para aplicação consistente do Sistema de Avaliação, nomeadamente o cumprimento das percentagens de diferenciação de desempenho.	Presidente do IPS CCADD	Trimestre anterior ao início do ciclo avaliativo (outubro a dezembro).
	Definição dos critérios/dimensões para efeitos de ponderação curricular.		
	Eventual revisão da grelha de avaliação a aplicar		
	Definição do universo de avaliadores e constituição das respetivas Comissões de Avaliação.	CTC	
	Confirmação do universo dos avaliadores do triénio em curso.	CTC	



Fase do processo avaliativo	Atividade	Interveniente	Prazo
	Definição do universo dos avaliadores do triénio em curso (internos e externos).		
	Elaboração do Despacho de constituição da comissão de avaliação da UO.	Presidente do IPS.	
Autoavaliação.	Elaboração do Relatório das Atividades desenvolvidas no triénio e envio ao avaliador/ Entrega de requerimento para efeitos de Ponderação Curricular quando aplicável.	Avaliado	De 01 de janeiro a 15 de fevereiro.
Avaliação	Procedem à avaliação/Ponderação Curricular.	Avaliadores internos e externos à UO/IPS CCADD.	Até 05 de março.
	Envio dos resultados provisórios da avaliação ao CCADD	Avaliadores externos à UO/IPS.	
	Envio das propostas de avaliação à CA da UO respetiva	Avaliadores internos.	
	Análise das propostas de avaliação apresentadas pelos avaliadores internos, para efeitos de correção de eventuais discrepâncias.	CA CCADD (no caso dos avaliadores externos à UO/IPS).	Até 15 de março.
	Validação das classificações atribuídas		
	Notificação dos avaliados sobre o projeto de resultado da avaliação, para efeitos de audiência prévia (10 dias úteis a contar do dia seguinte ao da data da notificação).		
	Eventual pronúncia relativa aos resultados da avaliação	Avaliado	Até 05 de abril.
	Apreciação das alegações (no prazo máximo de 15 dias úteis a contar do dia seguinte ao da data do conhecimento).	CA CCADD (no caso dos avaliadores externos à UO/IPS e da avaliação de docentes identificados na alínea a) do n.º 1 do artigo 12.º).	Até 30 de abril.
Envio dos resultados provisórios da avaliação à CCADD	CA.	Até 08 de maio.	
Ordenação para efeitos de diferenciação de desempenho.	Ordenação das propostas de avaliação, por ordem decrescente das classificações finais obtidas, com vista à diferenciação de desempenho.	CCADD.	Até 25 de maio.
Audiência prévia. ...	Notificação dos avaliados sobre o projeto de resultado da avaliação.	Presidente da CA (no caso dos avaliadores internos) CCADD (no caso dos avaliadores externos à UO/IPS e da avaliação de docentes identificados na alínea a) do n.º 1 do artigo 12.º).	Até 31 de maio.
	Eventual pronúncia relativa sobre o projeto de resultado da avaliação (10 dias úteis a contar do dia seguinte ao da data da notificação).	Avaliado	Até 18 de junho.
	Apreciação das alegações (no prazo máximo de 15 dias úteis).	CCADD.	Até 10 de julho.
Homologação	Envio das avaliações aprovadas ao Presidente do IPS, na sequência do processo de ordenação global.	CCADD.	Até 15 de julho.
	Homologação	Presidente do IPS.	Até 20 de julho.
	Eventual solicitação ao CCADD de nova classificação, em caso de não homologação.		—



Fase do processo avaliativo	Atividade	Interveniente	Prazo
	Comunicação da avaliação homologada	DRH	Até 31 de julho.
Reclamação e Impugnação.	Eventuais reclamações a apresentar ao Presidente do IPS, mediante requerimento fundamentado (15 dias úteis a contar do dia seguinte ao da data da notificação).	Avaliado	—
	Solicitação de parecer à CCADD sobre eventuais reclamações.	Presidente do IPS.	No prazo máximo de 15 dias úteis após receção da reclamação.
	Decisão final	Presidente do IPS.	
	Impugnação judicial, nos termos legalmente aplicáveis	Tribunal.	—

313649662