

# REGULAMENTO

## DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS DOCENTES

DO INSTITUTO PORTUGUÊS DE ADMINISTRAÇÃO DE  
MARKETING DO PORTO

Aprovado em Conselho de Gestão no dia 19 de julho de 2024



## Preâmbulo

No âmbito da sua política de qualidade, o IPAM Porto procede à avaliação periódica da qualificação e a competência necessárias por parte dos docentes para o correto desempenho das suas funções. Trata-se de um processo de avaliação de desempenho do corpo docente, que funciona como referência central para o sucesso do plano estratégico de desenvolvimento científico, pedagógico e cultural da instituição.

A avaliação de desempenho do corpo docente do IPAM Porto fundamenta-se no seu esforço de desenvolvimento de uma cultura de rigorosa responsabilização pessoal e institucional e consciencialização para a qualidade dos colaboradores, no estabelecimento de mecanismos de monitorização e melhoria contínua das suas responsabilidades pedagógicas, científicas e de extensão à comunidade, e na necessidade de desenvolvimento individual e organizacional.

Com a aprovação do presente regulamento, o IPAM Porto exprime, formalmente, o seu compromisso permanente com a excelência académica, assumindo a garantia da qualidade no desempenho das suas funções como um valor essencial para assegurar a credibilidade da sua atuação e a confiança nela depositada pelas partes interessadas, nomeadamente estudantes e suas famílias, poder político, económico, social, cultural, e sociedade em geral.

O presente Regulamento pretende ser garantia da transparência e da imparcialidade da avaliação promovendo a avaliação do desempenho docente, enquadrada na clareza e visibilidade necessárias ao desenvolvimento de expectativas individuais quanto à progressão na carreira académica. Assim, no âmbito no âmbito da al. g) do artigo 16.º dos Estatutos do

IPAM Porto, aprovados pelo Despacho n.º 8580/2014, aprova-se o presente regulamento de avaliação do desempenho dos docentes do IPAM Porto.

## CAPÍTULO I

### **Disposições gerais**

#### Artigo 1.º

#### **Objeto e Finalidades**

1. O presente regulamento tem como objetivo definir o processo de avaliação de desempenho dos docentes do IPAM Porto.
2. A avaliação de desempenho subordina-se aos princípios constantes do artigo 35.º-A do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de agosto, na sua redação atual, com as necessárias adaptações ao ensino superior privado.
3. O presente regulamento tem como principais finalidades:
  - a) Identificar as fases do processo de avaliação;
  - b) Especificar os parâmetros e os critérios de avaliação para cada uma das vertentes da atividade dos docentes;
  - c) Estabelecer as regras para a fixação de referências de desempenho em cada um dos critérios de avaliação, através de metas e limites;
  - d) Especificar os coeficientes de ponderação relativo aos critérios de avaliação em cada vertente e o peso relativo de cada vertente no conjunto das dimensões da atividade dos docentes;
  - e) Fixar a metodologia para determinação da classificação final e a correspondente menção qualitativa da avaliação de desempenho.

## Artigo 2.º

### **Princípios**

A avaliação do desempenho constante do presente regulamento subordina-se aos seguintes princípios:

- a) Orientação, visando a melhoria da qualidade do desempenho dos docentes;
- b) Transparência, promovendo a criação de um quadro geral de referências comum a todas as unidades orgânicas do IPAM Porto;
- c) Previsibilidade, assegurando que a avaliação dos docentes decorre dentro dos prazos previamente fixados pelo órgão legal e estatutariamente competente;
- d) Universalidade, na medida em que todos os docentes compreendidos na política de avaliação de desempenho da organização ficam abrangidos pelos princípios de deste processo;
- e) Periodicidade, assegurando que a avaliação do desempenho docente se realiza todos os anos;
- f) Imparcialidade, salvaguardando a isenção dos critérios utilizados no processo de avaliação;
- g) Simplicidade, reduzindo ao essencial as formalidades e os procedimentos administrativos do processo avaliativo;
- h) Publicidade, facilitando o acesso às normas reguladoras do processo de avaliação a todos os intervenientes no processo;
- i) Proteção de dados pessoais, na medida em que a aplicação deste regulamento respeita, integralmente, as regras constantes do Regulamento Geral de Proteção de Dados e demais legislação em vigor.

## Artigo 3.º

## Âmbito

1. O presente regulamento é aplicável aos docentes do IPAM Porto que, independentemente da categoria profissional, preenchem as seguintes condições cumulativas:
  - a) Tenham um contrato por tempo indeterminado ou a termo certo com a instituição;
  - b) Estejam contratados em regime de tempo integral ou de tempo parcial com um mínimo de 50%; e
  - c) Tenham iniciado a prestação da sua atividade em data anterior a 31 de agosto do ano a que se refere a avaliação.
2. Estão excluídos deste processo de avaliação de desempenho os docentes que exerçam, no período de tempo a que se refere a avaliação, as funções de Diretor ou Provedor do Estudante, que serão alvo de um processo de avaliação de desempenho distinto.
3. São pressupostos essenciais da avaliação a assiduidade, a pontualidade, a atualização e disponibilização atempada das fichas de unidade curricular, a disponibilização dos conteúdos base das unidades curriculares, a garantia de publicação das avaliações nos prazos definidos e o respeito e cumprimento dos estatutos e regulamentos da instituição. Nos casos em que, comprovadamente, estes pressupostos não forem cumpridos, o docente aceita ter um desempenho no ponto mais baixo da escala de avaliação.
4. Para efeitos de avaliação e de aplicação do presente regulamento, os docentes abrangidos encontram-se divididos nas seguintes tipologias:
  - a) Coordenador vertical ou de área de desenvolvimento, sempre que um docente assegura a coordenação de uma determinada área de gestão académica, de forma transversal à instituição;
  - b) Coordenador de programa, sempre que um docente assegura a coordenação de um ou mais ciclos de estudos técnicos superiores profissionais e/ou conferentes de grau; e

- c) Docente, sempre que o mesmo não assegura quaisquer funções de coordenação descritas nas alíneas anteriores.
5. A avaliação de desempenho dos docentes do IPAM Porto ocorrerá anualmente, de acordo com o calendário definido pela organização.

## CAPÍTULO II

### **Vertentes, critérios e parâmetros**

#### Artigo 4.º

##### **Vertentes**

1. A avaliação do desempenho, é efetuada através de objetivos, independentes uns dos outros, que se caracterizam de uma forma quantitativa e/ou qualitativa, pelos diferentes parâmetros da atividade dos docentes e da organização, designadamente:
  - a) Objetivo corporativo, definido pela entidade instituidora anualmente, devendo ser transversal a todos os docentes e parte integrante das vertentes da avaliação a considerar.
  - b) Objetivos de área, que integram as dimensões de implementação do modelo académico e qualidade do docente; e
  - c) Objetivos individuais, que integram as dimensões de investigação e transferência de conhecimento, gestão académica e ensino.
2. No que respeita aos objetivos de área e individuais, a avaliação de desempenho incide sobre as seguintes dimensões da atividade dos docentes:
  - a) Ensino, designadamente pela atividade docente, acompanhamento e orientação dos estudantes, resultados dos inquéritos de avaliação pedagógica e adequação ao modelo académico da instituição;
  - b) Investigação científica e transferência de conhecimento, nomeadamente através da produção científica reconhecida pela comunidade científica, coordenação e participação em projetos de investigação, coordenação, liderança e dinamização da atividade

científica, participação em organizações ou redes internacionais de carácter científico, prestação de serviços, divulgação científica e tecnológica, serviços à comunidade científica e à sociedade em geral e ações de formação profissional;

c) Gestão universitária, incluindo o exercício de cargos em órgãos da instituição, coordenação de cursos, participação em ações de promoção das atividades do IPAM Porto.

3. No processo de avaliação, e considerando as diferentes tipologias de docentes, são aplicadas as seguintes dimensões de avaliação e ponderações:

a) Na avaliação do Coordenador Vertical ou do Coordenador de Área de Desenvolvimento

- i) 10% para o objetivo corporativo;
- ii) 30% para os objetivos de área, distribuindo-se 10% para a implementação do modelo académico e 20% para a qualidade do docente aferida pelo resultado dos inquéritos pedagógicos realizados pelos estudantes;
- iii) 60% para os objetivos individuais, distribuindo-se pelas dimensões de acordo com o seguinte: 10% para investigação e transferência de conhecimento, 40% para exercício de cargos de gestão académica e 10% para ensino.

b) Na avaliação do Coordenador de Programa

- i) 10% para o objetivo corporativo;
- ii) 30% para os objetivos de área, distribuindo-se 10% para a implementação do modelo académico e 20% para a qualidade do docente aferida pelo resultado dos inquéritos pedagógicos realizados pelos estudantes;
- iii) 60% para os objetivos individuais, distribuindo-se pelas dimensões de acordo com o seguinte: 10% para investigação e

transferência de conhecimento, 30% para exercício de cargos de gestão acadêmica e 20% para ensino.

c) Na avaliação do Docente

- i) 10% para o objetivo corporativo;
- ii) 30% para os objetivos de área, distribuindo-se 10% para a implementação do modelo acadêmico e 20% para a qualidade do docente aferida pelo resultado dos inquéritos pedagógicos realizados pelos estudantes;
- iii) 60% para os objetivos individuais, distribuindo-se pelas dimensões de acordo com o seguinte: 20% para investigação e transferência de conhecimento, 10% para exercício de cargos de gestão acadêmica e 30% para ensino.

Artigo 5.º

**Critérios e parâmetros**

Os critérios e parâmetros que compõem os objetivos corporativo, de área e individuais, nas suas dimensões, constam das tabelas previstas no Anexo I, que faz parte integrante do presente Regulamento.

## CAPÍTULO III

### Procedimentos de avaliação

#### Secção I

#### Intervenientes

#### Artigo 6.º

#### Direção do IPAM Porto

1. Os procedimentos de avaliação são coordenados pela Direção do IPAM Porto.
2. Compete à Direção:
  - a) Fixar a calendarização do procedimento de avaliação, em alinhamento com o calendário de avaliação definido pela entidade instituidora anualmente;
  - b) Designar as secções de avaliação;
  - c) Aprovar os resultados da avaliação do desempenho dos docentes propostos pelas secções de avaliação;
  - d) Harmonizar e validar os resultados da avaliação do desempenho dos docentes;
  - e) Clarificar, sempre que necessário, os critérios de avaliação relativos aos parâmetros de cada uma das vertentes da avaliação;
  - f) Preparar e conduzir o procedimento de avaliação em todos os demais aspetos, assegurando a respetiva divulgação pelos sujeitos;
  - g) Dar conhecimento dos resultados da avaliação do desempenho dos docentes à entidade instituidora;
  - h) Outras funções que lhe sejam atribuídas.

#### Artigo 7.º

#### Secções de Avaliação do Desempenho dos Docentes (SADD)

1. A avaliação de desempenho docente é realizada por uma secção especializada, denominada Secção de Avaliação do Desempenho dos Docentes (SADD).

2. São membros da SADD:

- a) O Diretor, que preside;
- b) Entre 3 (três) a 6 (seis) representantes dos docentes de carreira, designados pela Direção de entre os docentes afetos à unidade orgânica, de acordo com a sua dimensão.

3. Compete à SADD:

- a) Aplicar os diferentes critérios e parâmetros referentes às vertentes da avaliação do desempenho dos docentes, no estrito respeito pelo disposto no Anexo I;
- b) Analisar as evidências apresentadas pelo docente e pedir, sempre que necessário, elementos e ou esclarecimentos adicionais;
- c) Propor os resultados finais da avaliação do desempenho dos docentes para harmonização e validação;
- d) Assegurar o cumprimento dos prazos, procedimentos e diretrizes definidos pela Direção e pela entidade instituidora.

4. Sempre que se justifique, e apenas para efeito de aferição dos parâmetros de avaliação do desempenho dos docentes, a SADD pode solicitar a colaboração de outros professores de carreira do IPAM Porto e que sejam da área científica do avaliado.

## Artigo 8.º

### **Docentes avaliados**

1. Compete a cada docente avaliado

- a) Apresentar, nos prazos definidos, o respetivo relatório de avaliação individual e apresentação de evidências respeitante ao período de avaliação em curso, de acordo com modelo aprovado; e
- b) Prestar os devidos esclarecimentos solicitados pela SADD no âmbito da sua apreciação.

2. A não apresentação do relatório de avaliação individual e apresentação de evidências, nos prazos definidos, implica a atribuição do rating de 1, referente ao nível mais baixo da escala de avaliação.

3. O docente que não proceda à entrega do relatório de avaliação individual e apresentação de evidências pode ainda incorrer em infração disciplinar por incumprimento de procedimento interno, ficando inibido de se candidatar a concursos de progressão de carreira internos no ano civil subsequente ao do ciclo de avaliação respetivo.

## Secção II

### Fases

#### Artigo 9.º

#### **Fases e calendarização**

1. O procedimento de avaliação do desempenho dos docentes compreende as seguintes fases:
  - a) Submissão de relatório individual e apresentação de evidências, a realizar pelo docente avaliado;
  - b) Validação de evidências e avaliação, a realizar pela SADD;
  - c) Harmonização e validação, a realizar pela Direção;
  - d) Notificação e audiência prévia;
  - e) Homologação dos resultados pela entidade instituidora.
2. A Direção do IPAM Porto fixa o calendário do procedimento de avaliação, estabelecendo o início e termo de cada uma das fases, em alinhamento com o calendário de avaliação definido pela entidade instituidora anualmente.

#### Artigo 10.º

#### **Avaliação individual e apresentação de evidências**

1. A fase de avaliação individual e apresentação de evidências tem como objetivo envolver o docente avaliado no procedimento de avaliação,

- sendo o meio através do qual aquele dá a conhecer aos avaliadores o seu desempenho académico.
2. O relatório de avaliação individual e apresentação de evidências não é vinculativo, mas tem que ser considerado na avaliação e na harmonização de avaliações.
  3. Cada docente apresenta um relatório de avaliação individual e respetivas evidências, respeitante à sua atividade, de acordo com modelo aprovado.
  4. O modelo de relatório referido no número anterior reflete as várias dimensões, critérios e parâmetros de avaliação da atividade do docente no período em avaliação.
  5. O relatório é entregue por via digital, nos termos a definir pela entidade instituidora.

#### Artigo 11.º

#### **Avaliação**

1. Tendo em conta as várias dimensões da avaliação e respetivos parâmetros, os objetivos de área e individuais são avaliados mediante a atribuição de uma pontuação em cada dimensão – o resultado é a soma das pontuações e ponderações atribuídas nos diferentes parâmetros, sem prejuízo do número seguinte.
2. Nos objetivos de área, no objetivo de área “Qualidade do Docente” na dimensão “Ensino”, a avaliação decorre dos inquéritos de avaliação pedagógica, através de classificação numérica de 1 a 5.
3. A pontuação atribuída a cada parâmetro, nas diferentes vertentes, resulta da ponderação dos aspetos quantitativo e qualitativo do desempenho do docente.
4. De acordo com o disposto no artigo seguinte, o validador aplica à média da pontuação de cada vertente a percentagem que lhe couber, obtendo

a classificação numérica final pela soma dos valores das vertentes assim determinados.

5. A classificação final é, em geral, obtida da seguinte forma:
  - a) Nível 5, quando a pontuação é igual ou superior a 180 % do objetivo geral fixado
  - b) Nível 4, quando a pontuação é igual ou superior a 140 % e inferior a 180 % do objetivo geral fixado;
  - c) Nível 3, quando a pontuação igual ou superior 100 % e inferior a 140 % do objetivo geral fixado;
  - d) Nível 2, quando a pontuação igual ou superior a 85 % e inferior a 100 % do objetivo geral fixado;
  - e) Nível 1, quando a pontuação é inferior a 85 % do objetivo geral fixado.

#### Artigo 12.º

##### **Relatório de avaliação**

1. Compete à SADD analisar e validar o relatório de avaliação individual e apresentação de evidências submetido por cada docente, atribuindo as pontuações correspondentes aos vários parâmetros das diversas vertentes e formulando, sempre que necessário, um conjunto de observações finais justificativas.
2. O relatório validado é enviado pela SADD à Direção, para sua aprovação, de acordo com a calendarização estabelecida.

#### Artigo 13.º

##### **Harmonização, validação e aprovação**

1. Recebidos os relatórios de avaliação pela Direção, é realizada a harmonização e validação das avaliações, tendo em vista um justificado equilíbrio da distribuição dos resultados, assegurando a diferenciação do desempenho e o respeito pela distribuição recomendada das avaliações.

Artigo 14.º

**Notificação e audiência prévia**

1. A Direção notifica cada avaliado do respetivo relatório de avaliação e da classificação final obtida, bem como de qualquer ajuste à avaliação ali proposta em resultado da referida harmonização, quando seja caso disso.
2. O docente avaliado dispõe de 10 (dez) dias úteis para se pronunciar em sede de audiência prévia sobre a avaliação atribuída, podendo formular as observações que entenda justificadas.

Artigo 15.º

**Avaliação final**

Caso o avaliado se pronuncie em sede de audiência prévia, a Direção tem 10 (dez) dias úteis, para apreciação, decisão e comunicação ao docente sobre a sua avaliação.

Artigo 16.º

**Homologação**

A entidade instituidora homologa as avaliações.

### Secção III

#### **Garantias**

#### Artigo 17.º

#### **Garantias**

1. No prazo de 10 (dez) dias úteis a contar da notificação da homologação da sua avaliação, pode o docente avaliado reclamar da mesma, solicitando fundamentadamente a respetiva modificação.
2. A decisão da reclamação é proferida no prazo de 10 (dez) dias úteis, sendo previamente ouvida a Direção, quando não seja este o órgão com competência delegada para a homologação.
3. Quando a competência para a homologação se encontre delegada, da mesma cabe recurso para o Diretor, assim como da decisão da reclamação prevista nos números anteriores, no prazo de 10 (dez) dias úteis a contar da respetiva notificação, seguindo-se os termos gerais do Código do Procedimento Administrativo.
4. O docente avaliado tem direito à impugnação judicial da avaliação nos termos gerais.

### CAPÍTULO IV

#### **Efeitos da avaliação de desempenho**

#### Artigo 18.º

#### **Efeitos da avaliação**

1. A avaliação do desempenho dos docentes deve ser considerada para efeitos de:
  - a) Renovação dos contratos a termo certo para docentes não integrados na carreira;
  - b) Alteração do posicionamento remuneratório dos docentes de carreira, de acordo com o definido pela entidade instituidora.
2. A avaliação de desempenho pode ainda ser considerada como critério de apreciação no âmbito dos processos de progressão de carreira.

3. Em caso de avaliação de nível 1 ou 2, poderá haver lugar a não renovação do contrato, no caso dos docentes com contratos a termo.

## CAPÍTULO V

### **Disposições finais e transitórias**

#### Artigo 19.º

#### **Aplicação no tempo**

O disposto no presente Regulamento aplica-se às avaliações de desempenho relativas ao ano civil de 2024 e seguintes.

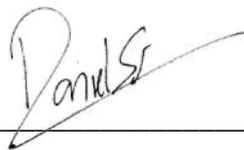
#### Artigo 20.º

#### **Situações Omissas**

As situações omissas são casuisticamente analisadas pelo Diretor, ou quem tenha competência delegada para tal.

Porto, 02 de agosto de 2024

Diretor do IPAM Porto



(Professor Doutor Daniel Filipe Cortês Pereira e Sá)

## Anexo I

### 1. OBJETIVO CORPORATIVO

A definir anualmente pela entidade instituidora (10%)

### 2. OBJETIVOS DE ÁREA

#### 2.1. Implementação do Modelo Académico (10%)

PARÂMETROS	Pontos Base	Ponderador	Total
Utilizar/ implementar cenários de aprendizagem experiencial ( <i>challenge, problem, simulation e research</i> ) – por cenário de aprendizagem repetido	15		15
Novo cenário de aprendizagem		2	30
Entregar o plano de cenário de aprendizagem no prazo definido, incluindo objetivos e critérios de avaliação	10		10
Participar em ação de formação sobre Modelo Académico (por cada ação)	15		15
Participar em reuniões de monitorização do MA com a Coordenação de MA	10		10
Elaborar e submeter relatório semestral de práticas pedagógicas utilizadas no conjunto da(s) UC(s) lecionadas (por cada relatório semestral submetido)	15		15
Comunicação de cenário de aprendizagem em eventos de difusão de conhecimento (por comunicação)	15		15
<b>Só para coordenadores de Programa</b>			
Definir e organizar os diferentes cenários de aprendizagem a implementar do programa, por semestre	10		10
Realizar reuniões de planeamento e avaliação da implementação dos cenários de aprendizagem do programa, por semestre	10		10
<b>Só para coordenadores verticais/coordenadores de área de desenvolvimento</b>			
Realizar reuniões de planeamento e avaliação da área, por semestre	10		10
Entrega de relatório semestral de práticas pedagógicas/área da respetiva instituição, no prazo definido, por cada relatório semestral	15		15

## 2.2. Qualidade do Docente (20%) – resultado dos questionários de satisfação dos estudantes

(neste caso, a avaliação é feita, diretamente, na escala de 1 (insuficiente) a 5 (excelente))

	Critérios*	Avaliação
Resultado dos Inquéritos Pedagógicos	Média dos resultados superior a 9	5
	Média dos resultados entre 8 e 9	4
	Média dos resultados entre 7 e 8	3
	Média dos resultados superiores a 6 mas inferiores a 7	2
	Média dos resultados inferior a 6	1

\*A média dos resultados é obtida a partir do item "avaliação global da UC".

## 3. OBJETIVOS INDIVIDUAIS (60% - 3 OBJETIVOS).

### 3.1. Investigação e Transferência de Conhecimento

São apenas contabilizados para o efeito de avaliação de desempenho as publicações afiliadas ao IPAM Porto. Em relação aos projetos de investigação considerar-se-ão todos aqueles em que o docente/investigador esteja associado, desde que em centros de investigação acreditados pela FCT.

#### 3.1.1. Investigação

PARÂMETROS	Pontos Base	Ponderador	Total
Publicações WoS -JCR, A&HCI ou Scopus - Scimago (com afiliação ao IPAM Porto) – última avaliação disponível	15	-	
Q1		4	60
Q2		3	45
Q3		2	30
Q4		1	15
Artigos em revistas ou atas de conferência não indexadas na WoS-JCR, A&HCI ou Scopus-Scimago com revisão científica	8	-	8
Autoria de livro com revisão científica (com ISBN)	15	-	
Em português ou outra língua que não o inglês		1	15
Em Inglês		2	30
Autoria de livro sem revisão científica (com ISBN)	8	-	
Em português ou outra língua que não o inglês		1	8
Em Inglês		2	16
Coordenação editorial de livro com avaliação científica (com ISBN)	12	-	
Em português ou outra língua que não o inglês		1	12
Em Inglês		2	24
Coordenação editorial de livro sem revisão científica (com ISBN)	6	-	
Em português ou outra língua que não o inglês		1	6
Em Inglês		2	12
Capítulo de livro com revisão científica (com ISBN)	10	-	
Em português ou outra língua que não o inglês		1	10
Em Inglês		2	20
Capítulo de livro sem revisão científica (com ISBN)	5	-	

Em português ou outra língua que não o inglês		1	5
Em Inglês		2	10
Revisão de artigos em revistas científicas indexadas	4		4
Editor ou membro da equipa editorial de revista indexada WoS/ A&HCI /Scopus/ABS (por cada 12 meses).	5		
Q1		5	25
Q2		3	15
Q3		2	10
Q4		1	5
Investigador Principal de projeto aprovado a financiamento nacional ou internacional competitivo (a decorrer pelo IPAM Porto ou unidade de investigação)	50		50
Investigador Principal de projeto de investigação aprovado com financiamento interno <i>(Pontos atribuídos por cada investigação da qual faz parte – cumulativo)</i>	10		
Membro de equipa de investigação de projeto aprovado com financiamento interno <i>(Pontos atribuídos por cada investigação da qual faz parte – cumulativo)</i>	5		
Investigador Principal de projeto submetido a financiamento nacional ou internacional competitivo	20		20
Membro de equipa de investigação de projeto aprovado com financiamento nacional ou internacional competitivo	10		10
Comunicação oral em congresso	3		
Em português ou outra língua que não o inglês		1	3
Em inglês		2	6
Keynote Speaker	5		
Em congresso científico nacional		1	5
Em congresso científico internacional		2	10
Membro integrado em Unidade de Investigação do IPAM Porto	10		10
Membro colaborador em Unidade de Investigação do IPAM Porto <i>(Pontos atribuídos por cada unidade de investigação da qual faz parte)</i>	8		8
Organização de conferência científica (com comissão científica)	6		
Até 50 pessoas		1	6
Mais de 50 pessoas		2	12

### 3.1.2. Transferência de conhecimento

PARÂMETROS	Pontos Base	Ponderador	Total
Coordenação de evento de difusão do conhecimento	4		4
Membro de comissão organizadora de evento de difusão do conhecimento:	2		2
Comunicação/Conferência em encontros públicos de difusão para a sociedade	2		2
Keynote em encontros públicos de difusão para a sociedade	15		
Publicações de difusão geral para a sociedade (periódicos generalistas, jornais, etc)	2		2
Publicação de projeto em edições de referência com avaliação	4		4
Participação em atividades de normalização internacional, revisão de projetos europeus e similares	10		10
Organização e curadoria de exposições, ciclos de cinemas, festivais ou outros eventos artísticos	4		4
Participação em exposições, ciclos de cinemas, festivais ou outros eventos artísticos	2		2
Patentes, fórmulas, modelos, instrumentos, protótipos, e obras de arte	10		10
Submissão Nacional		1	10
Submissão Internacional		3	30
Prémios decorrentes da atividade académica/científica que evidenciam o contributo para a Sociedade			
Nacional	10	1	10
Internacional		3	30
<i>Royalties/ Overheads</i> : Cada 1 000 € de resultados líquidos para o IPAM Porto/ Europeia ID	4		4
Participação em júri de concurso para recrutamento e seleção de recursos humanos em instituições públicas (cada concurso).	10		10

### 3.2. Gestão Académica

PARÂMETROS	Pontos Base	Ponderador	Total
<b>COORDENAÇÃO VERTICAL/ÁREA DE DESENVOLVIMENTO</b>	60		60
<b>COORDENAÇÃO DE ÁREA TÉCNICO-CIENTÍFICA</b>	10		10
<b>COORDENAÇÃO DE CURSOS</b>			
Coordenador de Programa de CTESP/1º Ciclo (PT)	20		20
Até 100 alunos		1	20
Entre 100 e 250 alunos		2	40
Mais de 250 alunos		3	60
Coordenador de Programa de 1º Ciclo (ENG)	30		30
Até 100 alunos		1	30
Entre 100 e 250 alunos		2	60
Mais de 250 alunos		3	90
Coordenador de Programa de 2º Ciclo (PT)	15		
Programa em Inglês		2	30
Coordenador de Programa de 3º Ciclo (PT)	20		20
<b>COORDENAÇÃO DE UCs</b>			
Coordenação de Equipa de UC com 2 ou mais docentes responsáveis por 18 horas ou mais de lecionação cada um (garantia das condições de <i>compliance</i> e coerência da dinâmica da UC/materiais/instrumentos de avaliação) (por UC)	8		8
Coordenação de UC com 1 docente responsável por 18 horas ou mais de lecionação (garantia das condições de <i>compliance</i> e coerência da dinâmica da UC/materiais/instrumentos de avaliação) (por UC)	4		4
<b>ORGANIZAÇÃO DE CURSOS</b>			
Concepção/Alteração de curso de CTESP/1º ciclo	30		30
Acreditados pela DGES/A3ES		1,5	45
Concepção /Alteração de curso de 2º Ciclo	15		15
Acreditados pela A3ES		1,5	22,5
Concepção /Alteração de curso de 3º Ciclo	10		10
Acreditados pela A3ES		1,5	15
<b>ORGÃOS DE GESTÃO</b>			
Presidente Conselho Técnico-Científico e Conselho Pedagógico	20		20
Membro Conselho Técnico-Científico	10		10
Membro Conselho Pedagógico	10		10
Membro do Conselho de Avaliação da Qualidade	5		5
Membro do Conselho de Gestão/Conselho Consultivo	5		5
Coordenador de Grupo de Trabalho ou Comissão	5		5
Membro de Secção de Avaliação de Desempenho dos Docentes (SADD)	30		30
Participação em eventos internos de carácter institucional (como sejam o welcome day, cerimónias de graduação ou afins)	2		2

### 3.3. Ensino

PARÂMETROS	Pontos Base	Ponderador	Total
<b>ATIVIDADE LETIVA*</b>			
(Valor a multiplicar pelas horas letivas semestrais de acordo com a distribuição de serviço docente e até ao limite de 30 pontos por semestre. As aulas lecionadas em língua inglesa terão um ponderador de 1,5, traduzindo-se num limite máximo de 45 pontos por semestre).			
Lecionação CTESP/1º Ciclo	0,1		
Lecionação 2º Ciclo	0,2		
Lecionação 3º Ciclo	0,3		
<b>ORIENTAÇÃO DE Mestrado</b>			
Orientação (PT/2 orientadores) - Aprovada e entregue no prazo regulamentar	6		6
1 Orientador (PT)		1,5	9
2 Orientadores (ENG)		1,5	9
1 Orientador (ENG)		2	12
<b>ORIENTAÇÃO DE DOUTORAMENTO</b>			
Orientação em Curso com avaliação anual (inglês/2 orientadores)	12		12
Orientação em Curso com avaliação anual (inglês/1 orientador)		1,5	18
Aprovada e entregue no prazo regulamentar (inglês/2 orientadores)		3	36
Aprovada e entregue no prazo regulamentar (inglês/1 orientador)		4	48
<b>OUTRAS ORIENTAÇÕES</b>			
Orientações de estágios de CTESP/ 1º Ciclo – 2 pontos	8		10
Orientações de estágios de 2º Ciclo – 4 pontos		1,5	12
<b>MATERIAIS PEDAGÓGICOS</b>			
Elaboração e publicação de caso/problema (PT)	4		
(ENG)		1,5	6
Coletânea de Casos práticos e outros elementos de apoio aos alunos quando publicados, após revisão por pares	10		
ENG		1,5	15
Materiais Assíncronos (por Unidade de Ensino)	2		2
ENG		1,5	3
<b>JÚRIS</b>			
Presidente em provas de Estágio/Exploração Vocacional/CTESP	3		3
Arguente em provas de Estágio/Exploração Vocacional/CTESP		1,5	4,5
Presidente de Provas de Mestrado	3		3
Presidente em Provas de Doutoramento, Agregação, Especialista, Concursos de Carreira Docente ou Comissão de Avaliação Externa		1,5	4,5
Arguente em Provas de Mestrado	6		6

Arguente em Provas de Doutoramento	12		12
Arguente em Provas de Agregação ou Especialista	15		15
Vogal em Concursos para a Carreira Docente	20		20
Membro de Comissão de Avaliação Externa (A3ES, FCT ou afins)	25		25
<b>PROJETOS PEDAGÓGICOS</b>			
Participação em Comissões de Autoavaliação			
Institucional	8		8
Doutoramento	4		4
Mestrado	3		3
CTESP/Licenciatura	2		2
Participação nas visitas das Comissões de Avaliação Externas	2		2
<b>OUTRAS ATIVIDADES LETIVAS</b>			
Nesta secção pode gerir outras atividades letivas (não cobertas pelas secções da vertente de Ensino). <b>NOTA:</b> todas as atividades aqui reportadas que pretende que sejam analisadas e validadas com pontos, deverão ser enviadas por e-mail juntamente com toda a informação relevante. <i>Só poderão ser atribuídos pontos se forem devidamente autorizados por despacho do Diretor.</i>			