

# REGULAMENTO

## DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS DOCENTES

DO INSTITUTO PORTUGUÊS DE ADMINISTRAÇÃO DE  
MARKETING DE LISBOA

Aprovado em Conselho de Gestão no dia 01 de julho de 2025

## **Preâmbulo**

No âmbito da sua política de qualidade, o IPAM Lisboa procede à avaliação periódica das qualificações e das competências evidenciadas pelos docentes no âmbito do desempenho das suas funções. Este processo de desempenho do corpo docente 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 Lisboa baseia-se no compromisso com uma cultura de responsabilização pessoal e institucional e na valorização da qualidade dos seus colaboradores, através da promoção de mecanismos de monitorização e melhoria contínua. Este processo abrange as responsabilidades pedagógicas, científicas e de extensão à comunidade inerentes ao corpo docente e visa tanto o desenvolvimento individual como organizacional.

Com a aprovação do presente regulamento, o IPAM Lisboa exprime, formalmente, o seu compromisso permanente com a excelência académica, e assume a garantia da qualidade no desempenho das funções de docência, 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 garantir a transparência e a 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 da al. g) do artigo 16.º dos Estatutos do IPAM Lisboa, aprovados pelo Despacho n.º 539/2015, aprova-se o presente regulamento de avaliação do desempenho dos docentes do IPAM Lisboa.

## **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 Lisboa.

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 nº 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 relativos 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 ao IPAM Lisboa;
- 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 Lisboa que, independentemente da categoria profissional, preencham 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 e respetivas planificações, 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 Científico, sempre que um docente assegura a coordenação de uma determinada área de gestão académica, de forma transversal à instituição;
  - b) Diretor de Curso, 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 nenhuma das funções de coordenação descritas nas alíneas anteriores.
5. A avaliação de desempenho dos docentes do IPAM Lisboa 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
  - c) Objetivos individuais, que integram as dimensões de ensino (que inclui a qualidade do docente), as dimensões de investigação e transferência de conhecimento, e gestão académica.
2. No que respeita aos objetivos de área e individuais, a avaliação de desempenho incide sobre as seguintes dimensões da atividade dos docentes:
  - a) Resultados dos inquéritos de avaliação pedagógica;
  - b) Ensino, designadamente pela atividade docente, acompanhamento e orientação dos estudantes, e adequação ao modelo académico da instituição;
  - c) Investigação científica e transferência de conhecimento, nomeadamente através da produção científica reconhecida pela respetiva comunidade, 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;
  - d) Gestão académica, incluindo o exercício de cargos em órgãos da instituição, direção de cursos, participação em ações de promoção das atividades do IPAM Lisboa.
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 Científico
    - i) 20% para o objetivo corporativo;
    - ii) 10% para os objetivos de área;

- iii) 70% para os objetivos individuais, resultantes das ponderações atribuídas aos parâmetros identificados no ponto 2 do artigo 4: 10% para a qualidade do docente aferida pelo resultado dos inquéritos pedagógicos realizados pelos estudantes; 10% para investigação e transferência de conhecimento; 10% para o parâmetro ensino; 40% para exercício de cargos de gestão acadêmica.
- b) Na avaliação do Diretor de Curso
  - i) 20% para o objetivo corporativo;
  - ii) 10% para os objetivos de área, na implementação do modelo acadêmico;
  - iii) 70% para os objetivos individuais, resultantes das ponderações atribuídas aos parâmetros identificados no ponto 2 do artigo 4.o: 10% para a qualidade do docente aferida pelo resultado dos inquéritos pedagógicos realizados pelos estudantes; 10% para investigação e transferência de conhecimento; 20% para o parâmetro ensino; 30% para exercício de cargos de gestão acadêmica.
- c) Na avaliação do Docente
  - i) 20% para o objetivo corporativo;
  - ii) 10% para os objetivos de área, na implementação do modelo acadêmico;
  - iii) 70% para os objetivos individuais, resultantes das ponderações atribuídas aos parâmetros identificados no ponto 2 do artigo 4.o: 10% para a qualidade do docente aferida pelo resultado dos inquéritos pedagógicos realizados pelos estudantes; 10% para exercício de cargos de gestão acadêmica; 20% para investigação e transferência de conhecimento; 30% para o parâmetro 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 integra o presente Regulamento.

#### Artigo 6.º

##### **Valores corporativos**

1. A partir do ciclo de avaliação 2025, inclui-se no processo de Avaliação de Desempenho Docente a avaliação do alinhamento com os valores corporativos definidos e previamente comunicados pela entidade instituidora, que refletem comportamentos

comuns a todos os colaboradores da mesma, representando o propósito, a visão e a direção estratégica da instituição.

2. A avaliação dos valores corporativos traduz-se na forma como os resultados são alcançados e realiza-se com base em comportamentos observáveis associados a cada valor.
3. A dimensão de avaliação dos valores corporativos é realizada para cada um dos cinco valores e não se reflete numa classificação numérica, sendo antes um elemento qualitativo a considerar para o feedback individual e para o desenvolvimento profissional do avaliado.
4. Os cinco valores corporativos que integram a avaliação são:
  - a) “Somos apaixonados pela excelência”, i.e., procuramos a excelência no que fazemos, colocando o estudante no centro de todas as nossas decisões;
  - b) “Cuidamos das pessoas”, i.e., apoiamo-nos uns aos outros, promovendo um ambiente de respeito, colaboração e empatia;
  - c) “Inovamos para ir mais além”, i.e., atrevemo-nos a desafiar os padrões e a enfrentar os desafios com criatividade e audácia;
  - d) “Agimos com confiança e responsabilidade”, i.e., atuamos de forma livre, transparente e responsável, promovendo a confiança e a responsabilização; e
  - e) “Abraçamos um negócio sustentável, diverso e inclusivo”, i.e., valorizamos e promovemos a diversidade em todas as suas formas, criando um ambiente inclusivo e socialmente responsável.

### CAPÍTULO III

#### **Procedimentos de avaliação**

##### **Secção I**

##### **Intervenientes**

##### Artigo 7.º

##### **Direção do IPAM Lisboa**

1. Os procedimentos de avaliação são coordenados pela Direção do IPAM Lisboa.
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 8.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 instituição, 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 Lisboa e que sejam da área científica do avaliado.

#### Artigo 9.º

##### **Docentes avaliados**

1. Compete a cada docente avaliado
  - a) Apresentar, nos prazos definidos, o respetivo relatório de avaliação individual e apresentar evidências respeitantes 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 não 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 à 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 10.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 Lisboa fixa anualmente 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.

#### Artigo 11.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 a apresentação de evidências não são vinculativos, mas têm de ser considerados 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 12.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 individuais, mais especificamente no parâmetro “Qualidade do Docente”, 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 é igual ou superior a 100 % e inferior a 140 % do objetivo geral fixado;
  - d) Nível 2, quando a pontuação é 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 13.º

##### **Relatório de avaliação**

1. Compete à SADD analisar e validar a documentação submetida por cada docente (relatório de avaliação individual e respetivas evidências), 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 14.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.
2. Realizados os referidos exercícios de harmonização e validação, os resultados finais da avaliação são aprovados pela entidade instituidora, respeitando o calendário definido pela mesma.

#### Artigo 15.º

##### **Notificação e audiência prévia**

3. Concluída a harmonização e a validação a que se refere o artigo anterior, e após aprovação das avaliações pela entidade instituidora, 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.
4. 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 16.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 17.º

##### **Homologação**

A entidade instituidora homologa as avaliações.

### Secção III

#### **Garantias**

##### Artigo 18.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 ouvido 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 do Código do Procedimento Administrativo.

### CAPÍTULO IV

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

##### Artigo 19.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 20.º

#### **Aplicação no tempo**

O disposto no presente Regulamento aplica-se às avaliações de desempenho relativas ao ano civil de 2025 e seguintes.

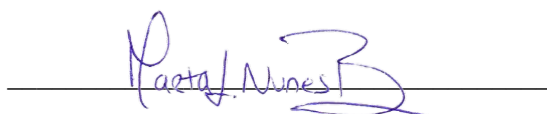
Artigo 21.º

**Situações Omissas**

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

Lisboa, 01 de julho de 2025

Diretora do IPAM Lisboa



*(Professora Doutora Marta Liliana Nunes Bicho)*

## Anexo I

### 1. OBJETIVO CORPORATIVO

A definir anualmente pela entidade instituidora (20%)

### 2. OBJETIVOS DE ÁREA

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

PARÂMETROS	Pontos Base	Ponderador	Total
Implementar e entregar briefing/plano de cenário de aprendizagem experiencial (challenge, problem/project, simulation e research). <i>10 Pontos atribuídos por cada cenário de aprendizagem implementado com plano entregue.</i>	10		10
Desenhar cenário de aprendizagem experiencial novo. <i>10 Pontos atribuídos por cada cenário de aprendizagem desenhado - autoria ou coautoria.</i>	10		10
Participar em sessões de formação, eventos ou reuniões sobre Modelo Académico. 5 Pontos atribuídos por cada sessão de formação, eventos ou reuniões sobre Modelo Académico frequentada.	5		5
Comunicação de Modelo Académico (dimensões ou cenários de aprendizagem) em eventos de difusão de conhecimento. <i>Pontos atribuídos por cada comunicação</i>	5		5
Interna		1	5
Externa		2	10
<b>Só para Diretores de Curso</b>			
Definição e organização dos diferentes cenários de aprendizagem a implementar no programa, por semestre	10		10
Realização de reuniões de planeamento e avaliação da implementação dos cenários de aprendizagem no programa, por semestre	10		10
Implementação de modelo académico: percentagem de unidades curriculares, relativamente a todas as unidades curriculares do respetivo curso	5		
Entre 40,00 e 64,99%		1	5
Entre 65,00 e 79,99%		3	15
Superior a 79,99%		6	30
<b>Só para Coordenadores Científicos</b>			
Implementação de modelo académico: percentagem de unidades curriculares, relativamente a todas as unidades curriculares da respetiva área	5		
Entre 40,00 e 64,99%		1	5
Entre 65,00 e 79,99%		3	15
Superior a 79,99%		6	30

### 3. OBJETIVOS INDIVIDUAIS (70% - 4 OBJETIVOS).

#### 3.1. 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 igual ou superior a 9,0	5
	Média dos resultados entre 8,0 e 8,9	4
	Média dos resultados entre 7,0 e 7,9	3
	Média dos resultados entre 6,0 e 6,9	2
	Média dos resultados inferior a 6,0	1
*A média dos resultados é obtida a partir do item “avaliação global da UC”.		

#### 3.2. Investigação e Transferência de Conhecimento

Só as publicações expressamente afiliadas à Universidade Europeia, IPAM Lisboa e IPAM Porto são contabilizadas para efeitos de avaliação de desempenho. Em relação aos projetos de investigação considerar-se-ão todos aqueles a que o docente/investigador esteja associado, desde que em centros próprios ou polos parceiros da Universidade Europeia, IPAM Lisboa e IPAM Porto, ou em centro de investigação de área científica não existente na Universidade Europeia, IPAM Lisboa e IPAM Porto acreditado pela FCT.

##### 3.2.1. Investigação

PARÂMETROS	Pontos Base	Ponderador	Total
Publicações WoS -JCR, A&HCI ou Scopus - Scimago (com afiliação à Universidade Europeia, IPAM Lisboa e 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
Reviewer em publicações WoS -JCR, A&HCI ou Scopus -Scimago – última avaliação disponível	3		
Q1		4	12
Q2		3	9
Q3		2	6
Q4		1	3
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 Lisboa ou polo parceiro ou unidade de investigação)	50		50
Membro de equipa de investigação de projeto aprovado com financiamento nacional ou internacional competitivo	10		10
Investigador Principal de projeto de investigação aprovado com financiamento interno (Pontos atribuídos por cada investigação da qual faz parte – cumulativo)	10		
Membro de equipa de investigação de projeto aprovado com financiamento interno (Pontos atribuídos por cada investigação da qual faz parte – cumulativo)	5		
Investigador Principal de projeto submetido a financiamento nacional ou internacional competitivo	20		20
Membro de equipa de investigação de projeto aprovado a financiamento nacional ou internacional competitivo	4		4
Comunicação oral em congresso	2		
Em português ou outra língua que não o inglês		1	2
Em inglês		1,5	3
Reviewer em conferências indexadas na WoS-JCR, A&HCI ou Scopus-Scimago com revisão científica	2		
Em português ou outra língua que não o inglês		1	2
Em inglês		2	4
Keynote Speaker	5		
Em congresso científico nacional		1	5
Em congresso científico internacional		2	10

Membro integrado das Unidades de Investigação do IPAM Lisboa ou polo parceiro reconhecido pela FCT	20		20
Membro colaborador em Unidade de Investigação do IPAM Lisboa ou polo parceiro reconhecido pela FCT <i>(Pontos atribuídos por cada unidade de investigação da qual faz parte)</i>	8		8
Membro integrado de outras Unidades de Investigação reconhecidas pela FCT	2		2
Organização de conferência científica (com comissão científica)	6		
Até 50 pessoas		1	6
Mais de 50 pessoas		2	12

### 3.2.2. 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
<i>Keynote speaker</i> 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 Lisboa/ Europeia ID	4		4
Participação em júri de concurso para recrutamento e seleção de recursos humanos em instituições públicas (cada concurso).	10		10

### 3.3. Gestão Académica

PARÂMETROS	Pontos Base	Ponderador	Total
<b>COORDENAÇÃO CIENTÍFICA</b>	60		60
<b>COORDENAÇÃO DE ÁREA TÉCNICO-CIENTÍFICA</b>	10		10
<b>DIREÇÃO DE CURSOS</b>			
Diretor de Curso de CTESP/1º Ciclo (PT)	20		
Até 100 estudantes		1	20
Entre 101 e 250 estudantes		1,5	30
Entre 251 e 500 estudantes		2	40
Entre 501 e 750 estudantes		2,5	50
Mais de 750 estudantes		3	60
Diretor de Curso de 1º Ciclo (ENG)	25		
Até 100 estudantes		1	25
Entre 100 e 250 estudantes		1,5	37,50
Mais de 250 estudantes		2	50
Diretor de Curso de 2º Ciclo (PT)	30		
Até 100 estudantes		1	30
Entre 101 - 250 estudantes		1,5	45
Mais de 250 estudantes		2	60
Diretor de Curso de 2º Ciclo (ENG)	35		
Até 100 estudantes		1	35
Entre 101 - 250 estudantes		1,5	52,5
Mais de 250 estudantes		2	70
Coordenador de Programa de 3º Ciclo (PT)	50		50
Direção De Modelo Académico / Direção De Investigação / Direção Académica	80		80
Coordenação De Modelo Académico/Investigação	40		40
Coordenação De Formação Executiva	60		60
<b>COORDENAÇÃO DE UC'SUC(S)</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>Elaboração de Ficha de Unidade Curricular no âmbito inovação de programas</b>	2		2
<b>ORGÃOS DE GESTÃO</b>			
Presidente Conselho Técnico-Científico e Conselho Pedagógico	20		20

Membro Conselho Pedagógico/ Técnico-Científico / Gestão	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

### 3.4. 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 Doutorado, Agregação, Especialista, Concursos de Carreira Docente ou Comissão de Avaliação Externa		2,0	6,0
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), indicando todas as atividades que pretende que sejam analisadas e validadas com pontos. Só poderão ser atribuídos pontos se forem devidamente validados pela SADD e aprovados pelo Diretor.			