

# REGULAMENTO

## DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS DOCENTES

DO INSTITUTO PORTUGUÊS DE ADMINISTRAÇÃO DE MARKETING  
DE LISBOA

Aprovado em Conselho de Gestão no dia 17 de maio de 2023



## Preâmbulo

No âmbito da sua política de qualidade, o Instituto Português de Administração de Marketing de Lisboa (IPAM Lisboa) 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 Lisboa 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 Lisboa 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 garante 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 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 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 do 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, 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 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 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 Lisboa ocorrerá anualmente, de acordo com o calendário definido pela instituição.

## **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 académica, incluindo o exercício de cargos em órgãos da instituição, coordenação de programas, 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 de Área de Desenvolvimento
    - i) 10% para o objetivo corporativo;
    - ii) 30% para os objetivos de área de desenvolvimento, 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 acadêmica 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 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: 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**

#### **Comissão de Avaliação do Desempenho dos Docentes (CADD)**

1. Os procedimentos de avaliação são coordenados por uma comissão especializada, denominada de Comissão de Avaliação do Desempenho dos Docentes (CADD).
2. São membros da CADD:
  - a) O Diretor, ou quem considerar designar em sua representação, que preside;
  - b) Um representante do Conselho Técnico-Científico eleitos para o efeito;
  - c) Um representante do Conselho Pedagógico eleito para o efeito;
  - d) Dois representantes da entidade instituidora.
3. Compete à CADD:
  - a) Fixar a calendarização do procedimento de avaliação, em alinhamento com o calendário de avaliação definido pela organização anualmente;
  - b) Designar as secções de avaliação;
  - c) Aprovar os resultados da avaliação do desempenho dos docentes propostos pelas secções de avaliação;
  - d) Harmonizar, sempre que necessário, os resultados da avaliação do desempenho dos docentes;
  - e) Densificar, 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) Propor menções ou diplomas mérito para reconhecer docentes com desempenho especialmente meritório;
  - i) Outras funções que lhe sejam atribuídas.



4. O mandato dos membros da CADD coincide com o período de avaliação definido pela organização.

### **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) 6 (seis) representantes dos docentes de carreira, designados pela CADD de entre os docentes afetos à instituição.
3. Compete à SADD:
  - a) Definir, para cada docente, um avaliador;
  - b) Aplicar os diferentes critérios e parâmetros referentes às vertentes da avaliação do desempenho dos docentes, no estrito respeito pelo disposto no Anexo I;
  - c) Analisar a autoavaliação do docente e pedir, sempre que necessário, elementos e ou esclarecimentos adicionais para o processo de avaliação do desempenho dos docentes;
  - d) Propor à CADD os resultados finais da avaliação do desempenho dos docentes para homologação;
  - e) Assegurar o cumprimento dos prazos, procedimentos e diretrizes definidos pela CADD.
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 8.º**

### **Docentes avaliados**

Compete a cada docente avaliado a apresentação, nos prazos definidos, do respetivo relatório de autoavaliação respeitante ao período de avaliação em curso, de acordo com modelo aprovado pela CADD.

## **Artigo 9.º**

### **Articulação com órgãos de gestão**

1. Compete ao Conselho Técnico-Científico, no âmbito do procedimento de avaliação de desempenho dos docentes:

- a) Designar, sob proposta do Diretor, o membro da CADD;
- b) Estabelecer orientações genéricas para a densificação dos critérios de avaliação pela CADD, quando aplicável.

2. Compete ao Conselho Pedagógico, no âmbito do procedimento de avaliação de desempenho dos docentes:

- a) Designar, sob proposta do Diretor, o membro da CADD;
- b) Disponibilizar às SADD os resultados dos inquéritos de avaliação pedagógica preenchidos pelos estudantes, de acordo com a calendarização estabelecida para o procedimento de avaliação;
- c) Dirigir recomendações à CADD a respeito dos parâmetros da vertente de ensino.

## **Secção II**

### **Fases**

## **Artigo 10.º**

### **Fases e calendarização**

1. O procedimento de avaliação do desempenho dos docentes compreende as seguintes fases:

- a) Autoavaliação, a realizar pelo docente avaliado;
- b) Avaliação, a realizar pela SADD;
- c) Harmonização, a realizar pela CADD;

- d) Audiência prévia, quando aplicável, a realizar pelo interessado;
  - e) Aprovação dos resultados da avaliação final, a realizar pela CADD;
  - f) Homologação dos resultados da avaliação final, a realizar pela entidade instituidora.
2. A CADD 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 organização anualmente

### **Artigo 11.º**

#### **Autoavaliação**

1. A autoavaliação 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. A autoavaliação não é vinculativa, mas tem que ser considerada na avaliação e na harmonização de avaliações.
3. Cada docente apresenta um relatório de autoavaliação, respeitante à sua atividade, de acordo com modelo a aprovar pela CADD.
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 CADD.

### **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 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 avaliador 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 13.º**

#### **Fichas e relatório de avaliação**

1. Para cada docente avaliado, a SADD designa, de entre os seus membros, um avaliador.
2. Compete ao avaliador o preenchimento de uma ficha de avaliação, de acordo com modelo a aprovar pela CADD, por cada docente avaliado que lhe couber, na qual atribui pontuações correspondentes aos vários parâmetros das diversas vertentes, formulando um conjunto de observações finais justificativas.

3. Com base na ficha de avaliação, o avaliador elabora um projeto de relatório de avaliação do docente avaliado, realizando, para a pontuação de cada parâmetro, a média das pontuações atribuídas por cada avaliador do grupo de avaliação.
4. O projeto de relatório é enviado pela SADD à CADD, para aprovação desta, de acordo com a calendarização por esta estabelecida.

### **Artigo 14.º**

#### **Harmonização**

Recebidos os relatórios de avaliação pela CADD, esta procede, obrigatoriamente, à harmonização das avaliações, tendo em vista um justificado equilíbrio da distribuição dos resultados, assegurando a diferenciação do desempenho.

### **Artigo 15.º**

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

1. Concluída a harmonização a que se refere o artigo anterior, e após aprovação das avaliações pela entidade instituidora, a CADD notifica cada avaliado do respetivo relatório de avaliação, bem como de qualquer ajuste à avaliação ali proposta em resultado da referida harmonização, quando seja caso disso, dando conhecimento aos avaliadores.
2. O docente avaliado dispõe de 10 (dez) dias úteis para se pronunciar em sede de audiência prévia sobre a avaliação proposta, podendo formular as observações que entenda justificadas.

### **Artigo 16.º**

#### **Avaliação final**

1. Caso o avaliado se pronuncie em sede de audiência prévia, a CADD remete a respetiva pronúncia à SADD para que, no prazo de 10 (dez) dias, possa apreciar e remeter à CADD uma proposta de alteração ou manutenção da avaliação do docente.

2. Recebidas as propostas referidas no número anterior, a CADD aprova-as, juntamente com as demais sobre as quais os avaliados não se tenham pronunciado em sede de audiência prévia, e remete-as à entidade instituidora, para efeitos de homologação.

### **Artigo 17.º**

#### **Homologação**

A entidade instituidora homologa as avaliações no prazo de 30 (trinta) dias.

### **Secção III**

#### **Garantias**

### **Artigo 18.º**

#### **Garantias**

1. No prazo de 15 (quinze) dias 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 15 (quinze) dias, sendo previamente ouvida a CADD, 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 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 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.
2. 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**

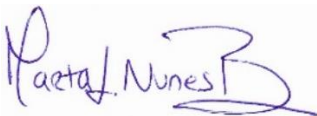
O disposto no presente Regulamento será aplicado pela primeira vez à avaliação de desempenho que decorre no ano civil 2023.

#### **Artigo 21.º**

##### **Situações Omissas**

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

Lisboa, 17 de maio de 2023



---

Professora Doutora Marta Bicho  
Diretor do IPAM de Lisboa

## Anexo I

*[página deixada propositadamente em branco]*



## 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 UC	40		40
Entregar o plano de cenário de aprendizagem no prazo definido	10		10
Participar em ação de formação sobre Modelo Académico (por cada ação)	15		15
Participar em reuniões de monitorização do Modelo Académico com a Coordenação de Modelo Académico	10		10
Definir os objetivos e critérios de avaliação de cada cenário de aprendizagem	20		20
Aplicar os questionários de avaliação do cenário de aprendizagem (por UC)	5		5
Taxa de resposta superior a 75%		4	20
Taxa de resposta entre 50% e 75%		2	10
Desenvolver cenários de aprendizagem para publicação (por cenário)	15		15
<b>Só para coordenadores de programa</b>			
Definir as unidades curriculares e respetivos os cenários de aprendizagem a implementar no Programa	10		10
Definir a distribuição de horas de cada UC no calendário académico	10		10
Definir e validar o calendário de avaliações, em cada semestre	10		10
Realizar reuniões de planeamento e avaliação, por semestre	10		10
<b>Só para coordenadores de áreas de desenvolvimento</b>			
Elaborar o plano de atividades e o relatório anual da área	15		15
Garantir e monitorizar a definição e implementação dos objetivos da área	15		15
Definir e acompanhar a integração dos objetivos da área em alinhamento e de forma transversal à instituição	10		10
Realizar reuniões de planeamento por semestre, da área	10		10

## 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

## 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 Lisboa. 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 Lisboa – 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

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 unidade de investigação)	50		50
Investigador Principal de projeto submetido a financiamento nacional ou internacional competitivo	20		20
Membro de equipa de investigação de projeto aprovado	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
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
Royalties/ Overheads: Cada 1 000 € de resultados líquidos para a Europeia ID	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 DE ÁREA DE DESENVOLVIMENTO</b>	40		40
<b>COORDENAÇÃO DE ÁREA TÉCNICO-CIENTÍFICA</b>	10		10
<b>COORDENAÇÃO DE PROGRAMAS</b>			
Coordenador de Programa de 1º Ciclo/CTESP (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/CTESP (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 UC'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 1º ciclo/CTESP	30		30
Acreditados pela A3ES/DGES		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>			
Membro do Conselho de Gestão	5		5
Membro Conselho Técnico-Científico	10		10
Membro Conselho Pedagógico	10		10
Membro do Conselho de Avaliação da Qualidade	5		5
Membro do Conselho Consultivo	5		5
Coordenador de Grupo de Trabalho ou Comissão ou Conselho	5		5
Membro de Comissão de Avaliação de Desempenho dos Docentes (CADD)	30		30
Membro de Secção de Avaliação de Desempenho dos Docentes (SADD)	30		30

### 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 1º Ciclo/CTESP	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		1,5	9
2 Orientadores (ENG)		1,5	9
1 Orientador (PT)		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 1º Ciclo/CTESP – 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 de Provas de Mestrado	3		3
Presidente em Provas de Doutoramento, Agregação ou Especialista		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
<b>PROJETOS PEDAGÓGICOS</b>			
Participação em Comissões de Autoavaliação			
Institucional	8		8
Doutoramento	4		4
Mestrado	3		3
Licenciatura/CTESP	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 juntamente com toda a informação relevante. Só poderão ser atribuídos pontos se forem devidamente autorizados por despacho da Direção.			