



ESCOLA SUPERIOR DE ENFERMAGEM DE LISBOA

Despacho n.º 13457/2022

Sumário: Aprova o Regulamento Geral de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente da Escola Superior de Enfermagem de Lisboa.

Considerando que nos termos do artigo 35.º-A do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de agosto, os docentes estão sujeitos a um regime de avaliação do desempenho constante de regulamento a aprovar por cada instituição de ensino superior, ouvidas as organizações sindicais;

Considerando que foi elaborada uma proposta de regulamento de avaliação do desempenho do Pessoal Docente da ESEL, resultante de um processo de discussão interna envolvendo todos os docentes da escola e que mereceu a aprovação, por unanimidade, do Conselho Técnico-Científico, na sua reunião de 27 de julho de 2022;

Considerando que o referido regulamento esteve em consulta pública nos termos do n.º 3, do art.º110.º da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, sem que tivesse havido qualquer pronúncia,

Considerando que foram ouvidas as organizações sindicais;

Aprovo o Regulamento Geral de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente da Escola Superior de Enfermagem de Lisboa.

3 de novembro de 2022. — O Presidente, *João Carlos Barreiros dos Santos*.

ANEXO

Regulamento Geral de Avaliação do Desempenho do Pessoal Docente da Escola Superior de Enfermagem de Lisboa

Artigo 1.º

Objeto

O presente regulamento define o regime de avaliação de desempenho e os seus efeitos bem como os termos da alteração do posicionamento remuneratório dos/as docentes da Escola Superior de Enfermagem de Lisboa (ESEL), ao abrigo dos artigos 35.º-A a 35.º-D do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de julho, com as alterações do Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de agosto, posteriormente alterado pela Lei n.º 7/2010, de 13 de maio.

Artigo 2.º

Âmbito

1 — O presente regulamento aplica-se a todos/as os/as docentes da carreira do ensino superior politécnico a exercer funções na ESEL que contem pelo menos seis meses de relação jurídica de emprego e seis meses de serviço efetivo de funções docentes na instituição.

2 — No caso do/a docente que, no ciclo de avaliação anterior, tenha constituído relação jurídica de emprego público com a ESEL há menos de seis meses, o desempenho relativo a este período é objeto de avaliação conjunta com o do ciclo de avaliação seguinte.

3 — O pessoal docente em regime de comissão de serviço e o contratado em regime de tempo parcial é avaliado mediante relatório fundamentado, de acordo com regulamento próprio.



Artigo 3.º

Periodicidade da avaliação

- 1 — A avaliação é anual e realizar-se-á obrigatoriamente ao fim de três anos.
- 2 — A classificação anual de cada um dos anos avaliados, é aquela que resulta do ciclo de avaliação.
- 3 — A avaliação corresponde ao desempenho de um ano civil, sendo, contudo, os itens objeto da mesma relacionados com o ano letivo em vigor no dia 1 de janeiro de cada ano. Excetua-se esta condição, se tiver sido avaliado há menos de um ano, em que, e para os efeitos mencionados, releva a última classificação obtida na avaliação do desempenho de cariz ordinário. O/A docente pode solicitar a avaliação de desempenho em períodos extraordinários, nos termos do artigo 4.º, para os seguintes efeitos e situações:

- a) Progressão remuneratória;
- b) Apresentação a processo de recrutamento/seleção/mobilidade;
- c) Caso tenha obtido na avaliação do último triénio a menção «Não relevante».

Artigo 4.º

Avaliação extraordinária

- 1 — Para efeitos de avaliação extraordinária, o/a docente deverá apresentar requerimento, devidamente fundamentado, dirigido ao/à Presidente da ESEL.
- 2 — Caso reúna as condições necessárias à sua realização, o/a Presidente remete o pedido à CADD que deverá realizar a avaliação aplicando as dimensões e os indicadores já previamente aprovados para o triénio em curso à data do pedido, com o necessário ajuste proporcional à duração daquele período extraordinário.
- 3 — Ao procedimento de avaliação extraordinária são aplicadas as fases previstas no artigo 8.º e asseguradas as garantias, com as necessárias adaptações.

Artigo 5.º

Objeto da avaliação

- 1 — Nos termos do disposto no artigo 35.º-A do ECPDESP e para além do mencionado no n.º 2 daquele artigo, devem ser objeto de avaliação, todas as atividades dos/as docentes, previstas no artigo 2.º-A do referido estatuto e nos regulamentos aplicáveis em vigor na ESEL.
- 2 — As atividades a que se refere o número anterior, são agrupadas em 4 dimensões: Técnico-Científica, Pedagógica, Organizacional e Extensão à Comunidade.
- 3 — O resultado da avaliação do desempenho é obtido através da aplicação da grelha de avaliação constante do Anexo I do presente regulamento.
- 4 — Na grelha de avaliação, cada uma das quatro dimensões é mensurada numa escala quantitativa, expressa em percentagem, variando entre 0 e 100 %, a saber:
 - 5 — Dimensão Técnico-Científica: 30 %
 - a) Dimensão Pedagógica: 50 %
 - b) Dimensão Organizacional: 15 %
 - c) Dimensão Extensão à Comunidade: 5 %
- 6 — Com vista à obtenção de um grau académico ou para realização de projetos de investigação ou outra atividade relevante, um/a docente pode ser dispensado de ser avaliado numa das dimensões referidas no n.º 4, sendo que, neste caso, as ponderações correspondentes serão redistribuídas proporcionalmente.
- 7 — A dispensa a que se refere o número anterior, deve ser solicitada no primeiro trimestre do ano civil de cada ano do ciclo de avaliação a que respeita e carece de requerimento fundamentado,

com parecer do Departamento, apresentado ao Conselho Técnico-Científico, cabendo a decisão final ao/à Presidente da ESEL.

8 — A avaliação em situações de ausência de desempenho de funções docentes motivada por doença prolongada ou parentalidade, que impeça a avaliação por um número de meses inferior aos trinta e seis meses do triénio, a quaisquer ou à totalidade das dimensões definidas no ponto 4 do artigo 5.º, aplica-se o ajuste proporcional nos valores de acesso às classificações, na dimensão ou dimensões em causa, de forma a considerar o número efetivo de meses em avaliação, nos termos constantes do Anexo I ao presente Regulamento.

9 — Os/As docentes que tenham limitações/incapacidade de saúde, devidamente certificadas e confirmadas pelos Recursos Humanos, a pontuação a obter em cada uma das dimensões será indexada/proporcional à percentagem de “limitação/incapacidade”.

Artigo 6.º

Efeitos da avaliação de desempenho

1 — Nos termos do ECPDESP, a avaliação do desempenho releva para a:

- a) Contratação por tempo indeterminado da categoria professores adjuntos;
- b) Renovação dos contratos a termo certo dos/as docentes não integrados/as na carreira.

2 — A avaliação do desempenho tem ainda efeitos na alteração de posicionamento remuneratório na categoria do/a docente, nos termos previstos no artigo 35.º-C do ECPDESP.

3 — É obrigatória a alteração do posicionamento remuneratório sempre que um/a docente, no processo de avaliação do desempenho, tenha obtido, durante um período de seis anos consecutivos, a menção máxima, sem prejuízo do disposto do ponto 5 do artigo 12.º

Artigo 7.º

Exercício de Funções Dirigentes

1 — O exercício de funções em órgãos dirigentes da ESEL é sempre considerado para efeitos de avaliação de desempenho.

2 — O pessoal dirigente da ESEL em regime de comissão extraordinária de serviço e em regime de exclusividade, com pelo menos 6 meses no exercício das funções, é avaliado nos termos previstos no n.º 7 do artigo 12.º deste Regulamento.

3 — O disposto no número anterior pode ser aplicável a outros/as docentes que, embora não desempenhando funções dirigentes, tenham exercido outras atividades ou funções incompatíveis com a atividade docente regular.

4 — Os/As docentes que tenham exercido outras funções e atividades incompatíveis com a atividade docente regular, podem ser sempre avaliados/as por um número de meses inferior a um ano, por ajuste proporcional e adaptação da dimensão ou dimensões previstas no n.º 4 do artigo 5.º, do presente Regulamento, de forma a considerar o número efetivo de meses em avaliação de acordo com as atividades desenvolvidas, em conformidade com o Anexo I ao presente Regulamento.

5 — Compete ao/à Presidente da ESEL a decisão prevista no número anterior, mediante requerimento fundamentado.

Artigo 8.º

Processo de Avaliação

1 — O processo de avaliação é realizado pelo Conselho Técnico-Científico (CTC) da ESEL, conforme alínea g) do n.º 2 do artigo 35.º-A do ECPDESP, nos termos dos números seguintes, sendo supervisionado e coordenado pelo Conselho de Coordenação de Avaliação (CCA) da ESEL.

2 — No âmbito deste Conselho, será criada uma Comissão da Avaliação do Pessoal Docente (CAPD) composta por até 25 docentes designados pelo Conselho Técnico-Científico, adiante desig-

nados por Relatores, podendo ser designados docentes de outras instituições de ensino superior ou outros peritos externos.

3 — A nomeação dos relatores é feita pelo/a Presidente da ESEL por proposta do CTC, até 30 de novembro do ano imediatamente anterior ao início do período a avaliar, obedecendo aos seguintes princípios orientadores:

- a) O relator deve ser de categoria igual ou superior ao/à avaliado/a;
- b) O relator deve, sempre que possível, pertencer à área científica do/a avaliado/a ou área afim;
- c) A distribuição dos processos por cada relator deve ser o mais equitativa possível.

4 — Conhecida a nomeação dos relatores, os/as docentes têm um prazo de cinco dias úteis para apresentarem reclamações, fundamentadas, sobre a mesma junto do/a Presidente da ESEL, ficando precluída a possibilidade de suscitar reclamações quanto a eventuais impedimentos por suspeita de falta de isenção, noutra fase do procedimento.

5 — Para efeitos de apreciação dos Recursos, será criada uma Comissão Paritária, que integrará 6 elementos docentes, sendo 3 nomeados pelo/a Presidente e 3 eleitos pelos/as docentes a avaliar.

Artigo 9.º

Metodologia do Processo de Avaliação

1 — O procedimento inicia-se com a submissão do Relatório de Atividades, pelos/as docentes, à Comissão de Avaliação do Pessoal Docente (CAPD), no período compreendido entre o dia 1 e o dia 31 de janeiro (inclusive) do ano subsequente ao período em avaliação.

2 — A CAPD efetuará a distribuição dos relatórios pelos relatores, aos quais compete, com base nos elementos disponíveis no Relatório de Atividades e/ou noutros elementos que se revelem necessários, preencher a Ficha de Avaliação do Docente até 28/29 de fevereiro (inclusive) do ano subsequente ao período em avaliação.

3 — Nos termos da alínea *m*) do artigo 35.º-A do ECPDESP, efetuada a análise, o relator facultará ao/à docente avaliado/a o projeto de Ficha de Avaliação com a classificação discriminada, para efeitos de audiência prévia.

4 — Com base no resultado da audiência prévia, o relator poderá manter ou alterar a classificação provisória.

5 — Concluída a fase de audiência prévia, e com base nos resultados de cada Ficha de Avaliação, o CAPD elabora uma lista provisória das classificações finais e notificará individualmente e por escrito, os/as docentes sobre a respetiva classificação individual.

6 — Da classificação provisória cabe reclamação para o CCA, a apresentar no prazo de cinco dias úteis, o qual poderá nomear um relator diferente para apreciação da reclamação.

7 — Verificando-se diferenças na classificação provisória na sequência da reclamação, vigorará a maior delas.

8 — Terminado o período de reclamações, o CCA remeterá a listagem de classificações ao Conselho Técnico-Científico para validação e, conseqüente envio da listagem para o/a Presidente da ESEL para efeitos de homologação.

9 — O/A Presidente da ESEL deve proceder à homologação das classificações finais e à respetiva notificação ao/à docente no prazo de 15 dias úteis após a receção das avaliações.

10 — Do despacho de homologação do/a Presidente cabe, nos termos do CPA, reclamação para este mesmo órgão a quem compete apreciar as reclamações e decidir fundamentadamente no prazo máximo de 30 dias, com Parecer prévio da Comissão Paritária.

11 — A Comissão Paritária pode, para os efeitos previstos em 10., auscultar a CAPD.

12 — Da decisão do/a Presidente da ESEL que homologue a classificação e da decisão relativa à reclamação, cabe impugnação judicial, nos termos gerais, e conforme previsto na alínea *n*) do n.º 2 do artigo 35.º-A.

13 — Os prazos previstos relativos ao processo de avaliação, referem-se a dias úteis.

Artigo 10.º

Cooperação

1 — O relator, em caso de dúvida ou insuficiência das informações prestadas através do Relatório de Atividades, pode solicitar, aos órgãos executivo, científico e pedagógico, ou ao/a docente avaliado/a, os elementos necessários para proceder à avaliação final.

2 — No caso de não serem facultados os elementos da exclusiva responsabilidade do/a docente avaliado/a, no prazo legal de 10 (dez) dias úteis, o relator informa o/a docente em causa e a decisão é tomada com os elementos disponíveis.

Artigo 11.º

Resultado da Avaliação

1 — A classificação final da avaliação de desempenho tem por base a pontuação global estabelecida através das grelhas de avaliação constantes do Anexo I do presente regulamento, sendo expressa em quatro menções de acordo com a seguinte correspondência:

- a) Excelente, para uma pontuação igual ou superior a 90 %;
- b) Muito Bom, para uma pontuação igual ou superior a 75 % e inferior a 90 %;
- c) Bom, para uma pontuação igual ou superior a 50 % e inferior a 75 %;
- d) Não relevante, para uma pontuação inferior a 50 %.

2 — Para efeitos do disposto no ECPDESP, considera-se que um/a docente obteve avaliação negativa da atividade desenvolvida, quando tenha obtido uma classificação inferior a 50 %.

Artigo 12.º

Alteração do Posicionamento Remuneratório

1 — Nos termos do n.º 4 do artigo 35.º-C do ECPDESP, é obrigatória a alteração do posicionamento remuneratório sempre que um/a docente, no processo de avaliação de desempenho, tenha obtido, durante um período de seis anos consecutivos, a menção máxima.

2 — Para os efeitos previstos no número anterior, às classificações mencionadas no artigo 11.º é atribuída a seguinte pontuação por ano avaliado:

- a) Excelente: 3 pontos
- b) Muito Bom: 2 pontos
- c) Bom: 1 ponto
- d) Não relevante: (-) 1 ponto

3 — A alteração do posicionamento remuneratório tem efeitos ao 1.º dia do ano seguinte ao qual foi alcançada a pontuação mínima necessária, nos termos dos números anteriores.

4 — Após a ocorrência de alteração do posicionamento remuneratório, subtraem-se dez pontos ao valor acumulado e os pontos remanescentes contarão para um novo período de avaliação.

5 — Após esgotadas as alterações obrigatórias, se ainda existir disponibilidade financeira até ao limite das verbas que vierem a ser fixadas nos termos dos números 2 e 3 do artigo 35.º-C do ECPDESP, poderá, por opção gestionária, proceder-se à alteração do posicionamento remuneratório dos docentes que, tendo um total acumulado mínimo de 10 pontos na posição remuneratória em que se encontram, estejam melhor colocados na seriação.

6 — Aos/Às dirigentes da Escola Superior de Enfermagem de Lisboa, em regime de exclusividade, serão atribuídos 0,25 pontos por cada mês completo de exercício de funções, desde que o Relatório de Atividades correspondente ao ano em causa tenha merecido a aprovação do Conselho Geral, sendo que a deliberação evidencia o mérito reconhecido à equipa de gestão a cada um dos seus membros.



Artigo 13.º

Entrada em Vigor e outras Disposições finais

1 — O presente Regulamento e, nomeadamente a grelha de avaliação constante do Anexo I, é plenamente aplicável para o período de avaliação com início em 1 de janeiro de 2024 e posteriores.

2 — O presente Regulamento e, nomeadamente a grelha de avaliação constante do Anexo I, pode ser aplicável ainda no decurso do ciclo avaliativo anterior ao mencionado em 1, se o docente optar expressamente pela aplicação da grelha constante do Anexo I, informando para tal o CTC, até ao início do processo de avaliação do ciclo referente ao período 2021-2023, ou seja, até 30 de novembro 2022.

Artigo 14.º

Casos omissos

As omissões ou as dúvidas suscitadas na aplicação do presente Regulamento são resolvidas por despacho do/a Presidente da ESEL.

ANEXO I

Avaliação do pessoal docente da ESEL | Grelha de atividades e ponderações para a categoria de Professor Coordenador e Professor Adjunto

Pond.	Subárea	Critérios	Pont. Máx.	Subcritérios	Pontuação		Máx. elementos
					Pts	Unidade	
Dimensão Técnico-Científica							
30 %	Formação académica/profissional (graus e provas).	Graus Académicos e Provas	10	Licenciatura	5		Só conta o mais elevado
				Mestrado Enfermagem	6		
		Mestrado outra área a)		5,5			
		Doutoramento Enfermagem		9			
		Doutoramento outra área a)		8			
		Agregação		10			
		Formação Pós-graduada		Pós-licenciatura de especialização em enfermagem c)	1	Por ECTS	2
				Pós-graduação d)	0,1		
				Pós-doutoramento	1,5		
				Título Especialista (DL 206/2009)	1		
	Atividade de Investigação.	Projetos científicos e grupos de Investigação	6	Projeto I&D internacional financiado j)	6	Por projeto.	
				Projeto I&D internacional s/ financiamento externo k)	5	Por projeto.	
				Projeto I&D nacional financiado l)	5,5	Por projeto.	
				Projeto I&D nacional s/ financiamento externo m)	4	Por projeto.	
	Publicações científicas	5	5	Artigo em revista com revisão por pares e)	2,5	Por artigo.	3
				Autoria de livro ou <i>ebook</i> f)	1,5	Por livro.	
				Autor de capítulo de livro g)	1	Por capítulo.	
				Artigo em atas de conferências c/ revisão científica h)	0,75	Por artigo.	
				Coordenação editorial de livro i)	1,25	Por livro.	
	Ações de divulgação de ciência e tecnologia	9	9	Conferencista-convidado	1,5	Por participação.	6
				Comunicação em painel/mesa-redonda convidado	1	Por apresentação.	
				Comunicação livre /workshops eventos científicos	1	Por apresentação	
				Comunicação em Poster	0,5	Por apresentação	
				Prémio científico	1	Por prémio	
	Reconhecimento de atividade científica			Comissão organizadora de evento científico	0,25	Por participação	3
				Júri provas de doutoramento (arguente)	2,5	Por júri	3



Pond.	Subárea	Critérios	Pont. Máx.	Subcritérios	Pontuação		Máx. elementos
					Pts	Unidade	
				Júri provas de mestrado (arguente)	1	Por júri	6
				Júri Título de Especialista (DL206) n)	0,5	Por júri	4
				Revisor de publicação científica o)	0,5	Por artigo	6
				Diretor/Editor-chefe revista científica periódica	1,5	Por revista	2
				Membro do corpo editorial de revista científica	0,5	Por revista	3
				Consultor de projetos de investigação p)	1	Por projeto	3
				Revisão científica livros	1	Por revisão	3
				Comissão científica de evento científico	0,5	Por evento	3
30 %			30				

Dimensão Pedagógica

50 %	Experiência e dedicação à docência	45	Experiência profissional no ensino superior	0,5	Por ano	25
	Docência de Unidades Curriculares e Supervisão Científica-Pedagógica.		Regência de UC teórica de licenciatura, mestrado e doutoramento q).	0,5	Por ECTS/ano letivo	6
			Regência de UC clínica de licenciatura, mestrado q).	0,17	Por ECTS/ano letivo	6
			Lecionação em UC r)	3	Por ano letivo	3
			Supervisão e Orientação de ensino clínico r).	3	Por ano letivo	3
			Supervisão e Orientação estágios (mestrado) r)	3	Por ano letivo	3
			Supervisão e orientação pedagógica de docentes contratados.	0,25	Por docente contratado.	6
			Orientação monografia licenciatura	1	Por monografia	6
			Orientação de dissertação/ trabalho de projeto/relatório de mestrado.	1,5	Por estudante	6
			Coorientação de dissertação/ trabalho de projeto/relatório de mestrado.	0,75	Por estudante	6
			Orientação de teses de doutoramento	2,5	Por doutorando	5
			Supervisão de projetos de pós-doutoramento	2,5	Por projeto	3
			Tutorias estudantes com estatuto especial e estrangeiros	1	Por estudante	9
			Aulas abertas s)	0,5	Por aula	6
			Realização de sínteses ou aprofundamento de conteúdos para as atividades letivas t).	0,5	Por unidade	6
	Formação e atualização científica-pedagógica e Mobilidade nacional e internacional.		Formador de cursos de atualização científica-pedagógica ou profissional u).	0,5	Por curso	3
			Frequência de cursos/formação de atualização pedagógica, científica ou técnica v).	0,5	pontos por atividade	3
			Participação em programas de Mobilidade nacional/internacional (ERASMUS; outros).	0,5	Por missão	2



Pond.	Subárea	Critérios	Pont. Máx.	Subcritérios	Pontuação		Máx. elementos
					Pts	Unidade	
	Avaliação pedagógica dos docentes pelos estudantes.		5	Resultados da avaliação pelos alunos	5	Avaliação triénio	1
50 %			50				

Dimensão Organizacional

15 %	Exercício de cargos de gestão científica e pedagógica da ESEL		15	Presidente/Vice-presidente w)	0,417	Por mês.	
	Presidente CT-C w)			0,4	Por mês.		
				Vice-presidente CT-C w)	0,2	Por mês.	
				Comissão permanente CT-C w)	0,15	Por mês.	
				Membro do CT-C	0,08	Por mês.	
				Presidente CP w)	0,3	Por mês.	
				Vice-presidente CP w)	0,1	Por mês.	
				Membro do CP w)	0,05	Por mês.	
				Vice-presidente do CG w)	0,1	Por mês.	
				Membro do CG w)	0,05	Por mês.	
				Coordenador de Unidade de Investigação CIDNUR w) . . .	0,35	Por mês.	
				Membro da comissão coordenadora do CIDNUR w)	0,15	Por mês.	
				Membro do conselho científico do CIDNUR w)	0,05	Por mês.	
				Coordenador de departamento- docentes w) x)	0,15	Por ETI.	
				Coordenador de departamento- tempo w)	0,13	Por mês.	
				Adjunto do coordenador de departamento-docentes w) x)	0,07	Por ETI.	
				Adjunto do coordenador de departamento- tempo w) . . .	0,06	Por mês.	
				Coordenador de ciclo w)	0,2	Por mês.	
				Coordenador de ano w)	0,15	Por mês.	
				Coordenador de curso w)	0,15	Por mês.	
				Coordenador de pós-graduações w)	0,06	Por mês.	
	Outras atividades atribuídas pelos órgãos de gestão			Coordenador de gabinetes, comissões e outros conselhos de ação pedagógica e organizacional z).	0,1	Por mês.	
				Membro gabinetes, comissões e outros conselhos de ação pedagógica e organizacional z).	0,05	Por mês.	
				Presidente de júri de seleção/seriação aa)	0,5	Por part.	6
				Membro de júri de seleção/seriação aa)	0,4	Por part.	6
				Presidente de júri provas de doutoramento, mestrado, título especialista.	0,5	Por part.	6



Pond.	Subárea	Critérios	Pont. Máx.	Subcritérios	Pontuação		Máx. elementos
					Pts	Unidade	
				Presidente de júri de concurso de recrutamento/progressão na carreira docente.	1,5	Por part.	3
				Membro de júri de concurso de recrutamento/progressão na carreira docente.	1	Por part.	3
				Participação em grupos ou comissões académicas, com apresentação de relatórios <i>bb</i>).	0,75	Por part.	6
				Participação em outros júris /comissões <i>cc</i>)	0,5	Por part.	6
15 %			15				

Dimensão Extensão à Comunidade

5 %			5	Ações de formação e cursos não conferentes de grau <i>dd</i>)	2,5	Por ação/curso	2
				Participação em eventos dirigidos à comunidade <i>ee</i>) . . .	1	Por evento	3
				Membro de comissão organizadora/participante de eventos académicos/ profissionais.	1	Por evento	3
				Atividades de consultadoria/prestação de serviços especializados <i>ff</i>).	1	Por ação	1
				Atividades de parceria/ Projetos com estruturas na comunidade <i>gg</i>).	1	Por projeto	1
5 %			5				
100 %			100				

a) A pontuação máxima do grau académico para os mestres/ doutores em outras áreas que não enfermagem é atribuída nas seguintes situações: 1. ser concursado na área científica como Professor Adjunto ou Professor Coordenador e tenham habilitação de mestre ou doutor nessa mesma área e assim contribuam para a consecução dos cursos nessas áreas; 2. Professores regentes ou que lecionem unidades curriculares pertencentes a áreas científicas que não enfermagem, para as quais tenham mestrado ou doutoramento que confira essa habilitação e permitam preencher as condições da A3ES nas respetivas áreas.

b) Não acumula com o grau de doutor em enfermagem.

c) Esta é a designação atual e inclui todas as designações anteriores, de que é exemplo o Curso de Especialização em Enfermagem.

d) Serão consideradas as formações realizadas em IES, ainda não consideradas no presente parâmetro.

e) Pontuação: Revista Q1 e Q2 — 2,5 pontos; Q3 e Q4 — 2 pontos; outras indexadas a bases de dados — 1 ponto.

f) Pontuação: Autoria única — 1,5 pontos; Coautor — 1 ponto.

g) Pontuação: Autoria única — 1 ponto; Coautor — 0,5 pontos.

h) Não são considerados os resumos de comunicação que levaram à aceitação da comunicação livre. Este item refere-se a artigos completos da comunicação proferida.

i) Coordenador de Livro — organizador de todos os conteúdos, responsável pela coordenação da revisão científica).



Nota: Nas alíneas de e) a j) são consideradas as publicações aceites para publicação (mediante apresentação de um documento de informação ao autor).

j) Projeto I&D internacional financiado por entidades externas à ESEL (FCT, Fundação Gulbenkian, ERASMUS+, etc.). Coordenador de projeto — 6; membro investigador — 4.

k) Projeto I&D internacional s/ financiamento externo — Coordenador de projeto — 5; membro investigador — 3.

l) Projeto I&D nacional financiado por entidades externas à ESEL (FCT, Fundação Gulbenkian, ERASMUS +, etc.) ou cofinanciados no âmbito de protocolos com entidades (DGS, Câmaras Municipais, etc). Coordenador de projeto — 5,5; membro investigador — 3,5.

m) Projeto I&D nacional s/ financiamento externo. Coordenador de projeto — 4; membro investigador — 2.

Nota: Os projetos sem financiamento externo, alíneas k), e m), são relativos aos inscritos no CIDNUR.

n) Provas de título de especialista — arguentes principais — 1 ponto; outros arguentes — 0,5 ponto.

o) De acordo com comprovativo do número de revisão de artigos (p.e. Publons).

p) Júris de projetos de doutoramento, candidatura a bolsas, projetos de investigação.

q) Máximo de 2 UC's por semestre, de acordo com as orientações específicas à DSD aprovadas pelo CT-C. Corregência vale metade do valor.

r) Cumprimento da distribuição do serviço docente (DSD) aprovada pelo CT-C, de acordo com os seguintes parâmetros: $\geq 95\%$ -100 % — 3 pontos; $\geq 80\%$ - <95 % — 2,5 pontos; <80 % — 1,5 ponto, por ano letivo.

s) Aula aberta — aula temática (licenciatura, mestrado e doutoramento) lecionada com espaço de partilha com a comunidade, divulgada e disponibilizada em acesso aberto.

t) Não inclui os Guias orientadores das UC's nem a disponibilização dos diapositivos de suporte às sessões letivas. Meios físicos ou eletrónicos.

u) São contabilizadas as horas lecionadas proporcionalmente à percentagem dos ECTS do curso: até 20 %- 1 ponto; de 21 %-50 % — 2 pontos; de 51 %-100 % — 3 pontos.

v) Frequência de formação que evidencie o contributo para uma UC/área científica em que leciona (excluem-se as pós-graduações).

w) Período com a duração de 36 meses. Pontuação ajustada, proporcionalmente, ao número de meses de desempenho do cargo, sempre que esta seja inferior a 36 meses.

x) Contabiliza o maior número de ETI's no triénio, tendo em conta a variabilidade que pode ocorrer.

y) A pontuação máxima é obtida através de 0.13 vezes o número de ETI's do maior departamento, sendo este o valor de referência para o cálculo dos restantes departamentos.

z) Gabinetes previstos no organograma da ESEL, GaCI, GRIM, GaFDP, GEI, GICE, GVC, GALumni, GAel, GAPE (com atividade efetiva); Grupo de acompanhamento EC GAEC; Comissão dos laboratórios; Comissão coordenadora do 1.º e 2.º ciclo, Comissões nomeadas pelo Presidente, Comissões nomeadas pelo CT-C, Comissão paritária avaliação pessoal docente, Conselho de ética, Conselho de gestão da qualidade. Em caso de existência de coordenação de áreas num gabinete, de acordo com o seu regulamento, a pontuação total é atribuída a ambos.

aa) Cursos de mestrado, concursos especiais, concursos maiores de 23, júri de Creditação de Formação e Experiência Anterior; Júri Reconhecimento/ReCon.

bb) Comissão de avaliação institucional, Comissão de elaboração/alteração de plano de estudos, Comissão de Avaliação do Pessoal docente, Comissão de Acompanhamento da Avaliação do Pessoal docente.

cc) Como por exemplo, membros de júri de concurso de recrutamento de Pessoal não docente; comissões eleitorais; comissão paritária.

Siglas: CT-C — Conselho técnico-científico; CP — Conselho Pedagógico; CG — Conselho Geral.

dd) Formador em cursos de atualização pedagógica ou profissional reconhecidos pela ESEL; Escola de verão; SBV-D.

ee) Participação efetiva com realização de atividades específicas do evento. Eventos de caráter não científico, de que são exemplo: Dia da escola, eventos promovidos pelo GaCI/GaFDP, eventos promovidos pelos estudantes, feiras/eventos de promoção da imagem da ESEL, ações de sensibilização à população, rastreios.

ff) Consultorias (auditorias, comissões ou grupos de trabalho); tradução de livro, voluntariado em organizações reconhecidas e/ou parceiras formais da ESEL.

gg) Projeto e atividades desenvolvidas no âmbito de protocolos realizados com Câmaras, associações, e outros organismos da comunidade, formalizados e autorizados pelo Presidente da ESEL, com duração mínima de 1 ano

315867556