

Manual de Acolhimento do IPS Não Docentes



Índice

1	Prefácio	2
2	Objetivo do manual.....	3
3	Apresentação do IPS e breve nota histórica	3
4	Visão, missão, valores e objetivos estratégicos	6
4.1	Visão	6
4.2	Missão	6
4.3	Valores.....	6
4.3.1	Responsabilidade	7
4.3.2	Excelência	7
4.3.3	Inovação	7
4.4	Objetivos estratégicos.....	7
5	Política de qualidade e de recursos humanos.....	8
6	Política de desenvolvimento das pessoas	11
7	Organização interna	13
8	Divisão de Recursos Humanos (DRH)	15
9	Procedimentos do acolhimento	16
10	Avaliação de desempenho	17
11	Deontologia e ética profissional.....	21
12	Segurança, higiene e saúde no trabalho	21
13	Assiduidade	22
14	Formação profissional.....	25
15	Informações de carácter geral	26
15.1	Localização	26
15.2	Restauração.....	26
15.3	Serviços médicos.....	26
15.4	Desporto.....	27
16	Protocolos	27
17	Legislação e regulamento úteis.....	27
18	Contactos úteis.....	28
19	Links Úteis	29

1 Prefácio

Mensagem de boas vindas



É com enorme satisfação que o Instituto Politécnico de Setúbal (IPS) o(a) recebe, dando-lhe a conhecer esta instituição de ensino superior politécnica, que se tem pautado por um percurso de forte afirmação regional e nacional, visionando ser uma Referência no Ensino Superior.

Com este Manual de Acolhimento convidamo-lo(a) a que descubra, nas próximas páginas, o modo como fomentamos o desenvolvimento das pessoas de forma a valorizá-las, promovemos o reconhecimento do seu mérito, incentivamos a sua participação na vida institucional, promovemos o seu bem-estar, assim como, pretendemos transmitir-lhe um conjunto de informações que possam contribuir para uma identificação mais rápida com os objetivos do IPS, com a missão e os seus valores, facilitando as condições de uma integração plena como membro desta comunidade académica.

Desejamos o maior sucesso nas suas atividades profissionais e votos de uma intensa colaboração na construção e consolidação de uma equipa, que todos os dias procura desenvolver-se e superar-se.

O nosso bem-haja!

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Pedro Dominginhos'. The signature is fluid and stylized, with a long horizontal stroke at the end.

O Presidente do Instituto Politécnico de Setúbal,

Professor Doutor Pedro Dominginhos.

2 Objetivo do manual

O manual de acolhimento e integração é um instrumento indispensável na Gestão de Recursos Humanos, sendo facilitador e promotor da socialização dos novos trabalhadores nas organizações.

Reconhecendo a importância dos Recursos Humanos no IPS, o presente manual visa contribuir para um maior envolvimento do trabalhador como membro ativo da Instituição, e simultaneamente para uma melhor e rápida apropriação das suas regras e valores, possibilitando uma identificação mais rápida com a cultura organizacional.

Neste sentido, pretendemos com este manual dar a conhecer aos novos trabalhadores a estrutura, organização e as regras básicas de funcionamento do IPS, esperando contribuir para um bom ambiente de trabalho sustentado num clima de confiança, compromisso e de responsabilidade partilhada.

Contamos proporcionar-lhe condições de trabalho para um desempenho de qualidade, apostando fortemente na promoção de quatro eixos principais, designadamente, o incentivo à participação dos trabalhadores na vida da instituição, a aposta no desenvolvimento de competências e qualificações, o desenvolvimento de práticas de reconhecimento do mérito e a preocupação com o bem-estar dos trabalhadores. De si esperamos o compromisso com a nossa missão e atribuições rumo à excelência.

Como novo trabalhador, contamos com o seu empenho, dedicação e profissionalismo no desempenho das funções que irá assumir e apresentamos-lhe as **Boas Vindas** ao IPS na certeza de que será bem sucedido nesta nova etapa da sua vida profissional.

3 Apresentação do IPS e breve nota histórica

O Instituto Politécnico de Setúbal (IPS) é uma instituição de ensino superior pública, que se insere no subsistema politécnico, criada em 1979, que integra atualmente cinco Escolas Superiores – Escola Superior de Tecnologia de Setúbal, Escola Superior de Educação, Escola Superior de Ciências Empresariais, Escola Superior de Saúde (*campus* de Setúbal) e Escola Superior de Tecnologia do Barreiro (*campus* do Barreiro), as quais gozam de autonomia administrativa, científica e pedagógica nos termos da Lei e dos respetivos Estatutos.

A Escola Superior de Tecnologia de Setúbal (ESTS), foi a sua primeira Unidade Orgânica, legalmente formalizada em 26 de dezembro de 1979 e construídas as suas instalações em setembro de 1988, altura em que iniciou a lecionação dos primeiros cursos de bacharelato na área das Engenharias. Para além dos cursos de licenciatura a ESTSetúbal/IPS oferece um vasto leque de cursos de mestrado, pós-graduação, cursos técnicos superiores profissionais (CTeSP) e cursos de formação certificada que permitem dar continuidade à formação dos seus estudantes. (mais informações sobre cursos em www.estsetubal.ips.pt).

Alguns anos mais tarde, em 1985, foi formalmente constituída a Escola Superior de Educação (ESE), orientada para a formação na área da educação. Funcionou inicialmente nas anteriores instalações da sede do IPS (palácio Fryxell) e posteriormente na antiga fábrica Barreiros e, no ano letivo de 1988/89, nas instalações da EST Setúbal. Somente a partir de 1993 sua atividade educativa passou a ser realizada em edifício próprio, da autoria do arquiteto Álvaro Siza Vieira (que, com esse projeto, ganhou nesse ano o Prémio Nacional de Arquitetura). A sua oferta formativa inclui, para além das licenciaturas, cursos de mestrado, pós-graduação, cursos técnicos superiores profissionais (CTeSP) e programas de formação contínua (mais informações sobre cursos em www.esetubal.ips.pt).

Em dezembro de 1994 nasceu a Escola Superior de Ciências Empresariais (ESCE), com o objetivo de complementar as vertentes de educação e engenharia apresentadas pelas outras Escolas com as Ciências Empresariais. Iniciou as suas atividades formativas no ano de 1995/96 nas instalações da ESTSetúbal, mudando-se no ano seguinte para novas instalações criadas para acolher esta Escola.

Para além das licenciaturas a ESCE/IPS oferece um conjunto de mestrados, pós-graduações e cursos técnicos superiores profissionais (CTeSP) que permitem aos estudantes continuar a sua formação superior e valorizar as suas competências académicas nas áreas de contabilidade, finanças, recursos humanos, marketing e sistemas de informação ou logística. (mais informações sobre cursos em www.esce.ips.pt).

Numa perspetiva de expansão, crescimento e afirmação no Distrito de Setúbal, como polo dinamizador do desenvolvimento regional, foi criada a Escola Superior de Tecnologia do Barreiro (ESTB). Iniciou as suas atividades Educativas no ano letivo de 1999/2000, em instalações temporárias cedidas pela Quimiparque, Parques Empresariais S.A., encontrando-se atualmente em instalações próprias. A oferta formativa inclui cursos de

licenciatura, de mestrado, cursos técnicos superiores profissionais (CTeSP) e pós-graduação nas áreas da construção civil, química e biotecnologia. (mais informações sobre cursos em www.estbarreiro.ips.pt).

A Escola Superior de Saúde (ESS) é a mais jovem unidade orgânica do IPS, tendo sido criada em 2000 com o objetivo de dar resposta à carência de técnicos nesta área, na atual sociedade portuguesa, e em particular, na região de Setúbal. Atualmente funciona nas instalações da ESCE, aguardando a construção de instalações próprias. A oferta formativa da escola integra diversas licenciaturas na área da saúde e um vasto leque de mestrados, pós-graduações e cursos de pós-licenciatura de especialização em enfermagem. (mais informações sobre cursos em www.ess.ips.pt).

Existe ainda uma sexta unidade organizacional, os Serviços de Ação Social, dotada de autonomia administrativa e financeira orientada para o apoio aos estudantes.



O IPS tem procurado, desde sempre, seguir por caminhos inovadores numa clara aposta na formação de diplomados com elevado nível cultural, científico, artístico, técnico e profissional. Atualmente, conta

com cerca de 6.000 estudantes, e dispõe de uma vasta oferta formativa que inclui **licenciaturas, mestrados, pós-graduações e cursos técnicos superiores profissionais (CTeSP)** nas áreas das engenharias, tecnologias, educação, desporto, comunicação, animação, gestão, ciências empresariais e saúde, assumindo-se como uma das mais importantes instituições de ensino superior público do distrito de Setúbal.

Enquanto instituição pública, o IPS tem como principal financiador o estado, através das verbas inscritas no orçamento de estado, as quais são complementadas com receitas próprias provenientes de propinas, contratos de investigação e de serviços ao exterior.

4 Visão, missão, valores e objetivos estratégicos

4.1 Visão

O Instituto Politécnico de Setúbal, como instituição do ensino superior, é um centro de criação, transmissão e difusão da ciência, tecnologia e cultura, intervindo diretamente no desenvolvimento da sociedade e na valorização dos recursos humanos. Como entidade, cabem-lhe, naturalmente, legítimas intenções e aspirações para o futuro, cuja explicitação pode ser um instrumento de motivação e inspiração para a sua comunidade.

Neste contexto, adotou como visão **ser uma referência no ensino superior, impulsionador do desenvolvimento científico, tecnológico, económico e sociocultural.**

4.2 Missão

O IPS assume como a sua missão **desenvolver um ensino de qualidade, valorizando as pessoas e a transferência de conhecimento para a sociedade da região e do mundo, apoiado na investigação aplicada, na inovação e nas parcerias.**

Com esta missão promover-se-á o desenvolvimento de um projeto educativo excelente, de investigação sólida e de prestação de serviços, numa variedade de esferas de ação que correspondam aos recursos e às necessidades da comunidade. Será um crescimento local, nacional e internacionalmente alargado, financeiramente sustentável, estruturado com redes e parcerias, empreendedor na aproximação a novas oportunidades e consistente nas direções essenciais. Promover-se-á um ambiente intelectualmente estimulante, capaz de atrair, desenvolver e reter talentos, cultural e socialmente empenhado, que satisfará a comunidade interna e externa, com um sentido de orgulho no Instituto e na capacidade de fazer acontecer.

4.3 Valores

No âmbito da sua atividade, o Instituto Politécnico de Setúbal interage através dos seus recursos e competências, quer internamente, quer com a comunidade envolvente. Como forma delineadora de uma cultura, comportamentos e relações, bem como de afirmação das suas convicções, assumem-se como valores fundamentais:

4.3.1 Responsabilidade

O IPS defende os princípios do respeito pelas pessoas, da justiça social, da igualdade de oportunidades, da proteção da diversidade cultural, do rigor e honestidade intelectual, da transparência e assunção de responsabilidades.

4.3.2 Excelência

Um compromisso de toda a comunidade IPS com os mais elevados padrões de qualidade intelectuais e éticos, no ensino e na aprendizagem, na formação e na investigação, na prestação de serviços e na conduta em todas as atividades, com particular relevância no desenvolvimento e impacto positivo na vida dos estudantes. No IPS consideramos essencial alicerçar as relações inter escolas, otimizar sinergias, bem como a cooperação e intercâmbio em todos os domínios.

4.3.3 Inovação

O desenvolvimento do IPS passa por promover novas abordagens, responder de modo crítico e criativo aos desafios internos e externos, racionalizar e rentabilizar recursos e processos.

4.4 Objetivos estratégicos

O IPS definiu, no âmbito do seu Plano Estratégico de Desenvolvimento para 2016-2018, os seguintes objetivos estratégicos:

- Ter um Ensino e aprendizagem de qualidade reconhecida
- Ser um Centro promotor de Conhecimento e Inovação
- Ser uma Comunidade aberta e internacional
- Ter uma Organização inclusiva e sustentável.

A escolha destes quatro objetivos estratégicos enquadrados com a visão, valores e missão do IPS, como apresentado na figura infra, procura sedimentar uma perspetiva holística e potenciar a adesão ao plano estratégico do IPS, sendo ainda capazes de resistir às mudanças ao longo dos próximos anos.



Os objetivos estratégicos podem ser consultados no Plano Estratégico de Desenvolvimento do IPS (2016-2018) no *site* institucional do IPS, em www.ips.pt, na área da informação sobre o IPS/legislação e documentos/documentos de gestão.

5 Política de qualidade e de recursos humanos

Tendo presente o compromisso com a qualidade consagrado nos nºs 1 a 4 do artigo 7º dos estatutos do IPS, de formalizar e dar visibilidade às políticas conducentes à consolidação de uma cultura de qualidade e como forma de promoção da melhoria contínua do seu desempenho institucional, o IPS dispõe do Sistema Integrado de Gestão e de Garantia da Qualidade (SIGGQ) e de um Manual da Qualidade, onde se encontram descritos os procedimentos e os compromissos de garantia da qualidade, acessível à comunidade, evidenciando-os, assim, perante os utilizadores do IPS, designadamente, estudantes, docentes, trabalhadores não docentes e restante sociedade em geral.

De acordo com o Manual de Qualidade disponível no portal do IPS na área da UNIQUA, os princípios de gestão da qualidade assumidos pelo IPS são os seguintes:

Focalização nos estudantes

O IPS tem como objetivo primordial a formação dos seus estudantes e, consequentemente, os seus principais esforços e recursos devem ser concentrados na identificação e na satisfação das atuais e futuras necessidades dos mesmos, estabelecendo procedimentos que satisfaçam os seus interesses e se esforcem por exceder as suas expetativas.

Responsabilidade dos Órgãos de Gestão

Os responsáveis pela gestão do IPS e das suas escolas implementam a estratégia e as políticas que lhe estão associadas. Para o efeito, devem criar e manter um ambiente interno que permita o pleno envolvimento das pessoas, de forma a se conseguirem atingir os objetivos da organização. O IPS procura resultados sustentados e equilibrados, esperando que os seus dirigentes atuem de acordo com os valores e princípios éticos do IPS.

Envolvimento do pessoal docente e não docente

O IPS assume que as pessoas são a essência da sua organização e que o pleno envolvimento das mesmas é fundamental para que as suas aptidões sejam desenvolvidas e consolidadas e que estas possam, também, ser aplicadas ao nível organizacional.

Abordagem por processos

O IPS adota uma abordagem por processos, para permitir que os resultados desejados sejam atingidos de forma mais eficiente, gerindo de forma mais próxima as atividades e os recursos associados a cada processo.

Abordagem da gestão como um sistema

O IPS decidiu instituir um Sistema da Qualidade que identifica, compreende e gere, de forma integrada, diversos subsistemas e os seus respetivos processos, o que contribui para que a organização atinja os seus objetivos com eficácia e eficiência.

Melhoria contínua

O IPS assume o compromisso da melhoria contínua, tomando as medidas necessárias para que este seja um objetivo permanente da organização.

Gestão baseada em factos

O IPS assume que os diversos níveis de gestão suportam as suas decisões em informações e dados concretos e objetivos, de forma a garantir que as decisões sejam eficazes, justificadas e transparentes.

Promoção da criatividade e da inovação

O IPS assume que alcançar níveis de excelência implica gerar valor a níveis superiores de desempenho, através da inovação contínua e sistemática, potenciando a criatividade e a inovação ao nível das partes interessadas relevantes. As suas estratégias e políticas associadas devem evidenciar que têm o melhor suporte técnico e científico. As atividades de I&D devem ser vistas como uma grande área, com objetivos próprios, mas também com objetivos integrados nas restantes grandes atividades, nomeadamente as de ensino e aprendizagem e de transferência de conhecimento e tecnologia.

Desenvolvimento de parcerias

O IPS entende que, para alcançar níveis superiores de desempenho, deve procurar desenvolver e manter parcerias várias. Deve fazê-lo, quer complementando as suas competências internas, quer contribuindo para que as partes interessadas relevantes possam também complementar as suas próprias competências.

Responsabilidade dos estudantes

Os estudantes do IPS devem desempenhar um papel ativo na vida académica, como principais destinatários do serviço educativo. O IPS exige aos seus estudantes que cumpram as suas obrigações e compromissos, de forma a contribuir para que as suas escolas tenham sucesso e sejam exemplos de responsabilidade social. O IPS, as suas escolas e os seus estudantes devem integrar os respetivos esforços para que a preparação de técnicos qualificados, necessários ao desenvolvimento regional e nacional, seja alcançada da forma mais eficiente e eficaz.

Responsabilidade por um futuro sustentável

O IPS entende que, para contribuir de forma efetiva para um futuro sustentável (a nível ambiental, social e económico), deve fomentar uma cultura de valores e princípios éticos e de elevadas exigências organizacionais. No desenvolvimento das suas atividades, o IPS assegura o cumprimento dos requisitos das partes interessadas relevantes, dos requisitos de âmbito legal e de outros aplicáveis, proporcionando um enquadramento para o estabelecimento e para a revisão dos objetivos da qualidade.

Tendo presente a Visão, os Valores, a Missão e os princípios de gestão de qualidade enunciados, no âmbito da **Política de Qualidade**, o IPS, compromete-se a:

- Cumprir os requisitos legais e as normas aplicáveis à sua atividade;

- Defender os princípios do respeito pela pessoa, da justiça social, da igualdade de oportunidades, da proteção da diversidade cultural, do rigor e da honestidade intelectual, da transparência e assunção de responsabilidades;
- Manter um adequado e participado planeamento estratégico, traduzido em planos a vários níveis, com objetivos, indicadores e metas, monitorizados periodicamente;
- Estabelecer uma oferta formativa que dê resposta às necessidades e expectativas das partes interessadas, com ensino e aprendizagem centrados no estudante, monitorizando os processos conducentes ao sucesso académico;
- Promover, avaliar e melhorar as atividades de I&D, empreendedorismo e inovação e a sua articulação com as atividades de ensino e aprendizagem;
- Promover, avaliar e melhorar as relações com a comunidade envolvente, visando a difusão e transferência de conhecimento científico e tecnológico;
- Promover, avaliar e melhorar a participação em redes de cooperação, nacionais e internacionais, com instituições de ensino superior, empresas e outras entidades, com vista ao incremento da mobilidade e estabelecimento de parcerias para a formação, investigação e inovação científica, tecnológica e pedagógica;
- Fomentar uma cultura organizacional da qualidade, disponibilizando, de forma regular, informação pública das atividades desenvolvidas, incrementando o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores e a responsabilidade social e institucional;
- Promover a melhoria contínua das infraestruturas e sistemas de suporte, em termos de conforto, segurança, saúde e preservação do meio ambiente.

6 Política de desenvolvimento das pessoas

Os nossos compromissos na política de desenvolvimento das pessoas são os seguintes:

- Criar Valor através das pessoas, contribuindo para a sustentabilidade do IPS;
- Promover a adequação das atividades desenvolvidas pelas pessoas à prossecução dos objetivos estratégicos do IPS;

- Identificar, antecipar e satisfazer as necessidades dos públicos interno e externo, criando ou conduzindo a soluções que estejam alinhadas com a estratégia;
- Promover o desenvolvimento, manutenção e avaliação das competências profissionais e o estímulo à participação na melhoria do desempenho, através da experiência, do aperfeiçoamento técnico e comportamental adequado e da formação contínua de todos os trabalhadores;
- Aproximar as várias áreas, fomentando sinergias e consolidando relações de compromisso entre as várias escolas, serviços e unidades de trabalho;
- Aumentar o bem-estar e saúde e a segurança das pessoas no exercício das suas atividades, bem como a promoção da responsabilidade social no mundo em que vivemos;
- Promover ações que contribuam para o reconhecimento de pessoas e de equipas, melhorando a sua motivação e criando orgulho nas pessoas;
- Privilegiar uma cultura de diálogo e consenso com os trabalhadores e parceiros sociais.

Por isso, a visão para o desenvolvimento das pessoas no IPS, passa pela promoção da excelência profissional dos trabalhadores, aumentando o seu bem-estar e criando um ambiente de aprendizagem e de desenvolvimento permanente. A missão, neste âmbito, visa a promoção de políticas e práticas de Recursos Humanos, socialmente responsáveis, partilhadas e sustentadas pelos dirigentes, gerando o desenvolvimento, a qualificação e a motivação dos trabalhadores, de forma a criar **valor** para o IPS.

É por isso, necessário o reforço de uma **cultura de serviço público de excelência, de parceria, de estímulo ao desenvolvimento de competências e de reconhecimento do mérito**. Através desta cultura de trabalho, o IPS conseguirá mais facilmente promover o envolvimento das partes interessadas na prossecução dos objetivos propostos, bem como conhecer com maior profundidade as áreas de intervenção organizacional, traduzindo-se ao longo do tempo numa gestão das pessoas mais efetiva.

O programa **DESENVOLVER+** pretende operacionalizar esta nova abordagem de gestão das pessoas e facilitar a promoção dessa cultura, disponibilizando um conjunto de atividades que visam formar, desenvolver, qualificar, motivar e envolver as pessoas na missão do IPS através de 4 vetores estruturantes, designadamente: **desenvolvimento de competências, reconhecimento e mérito, bem-estar dos trabalhadores e participação dos trabalhadores**.

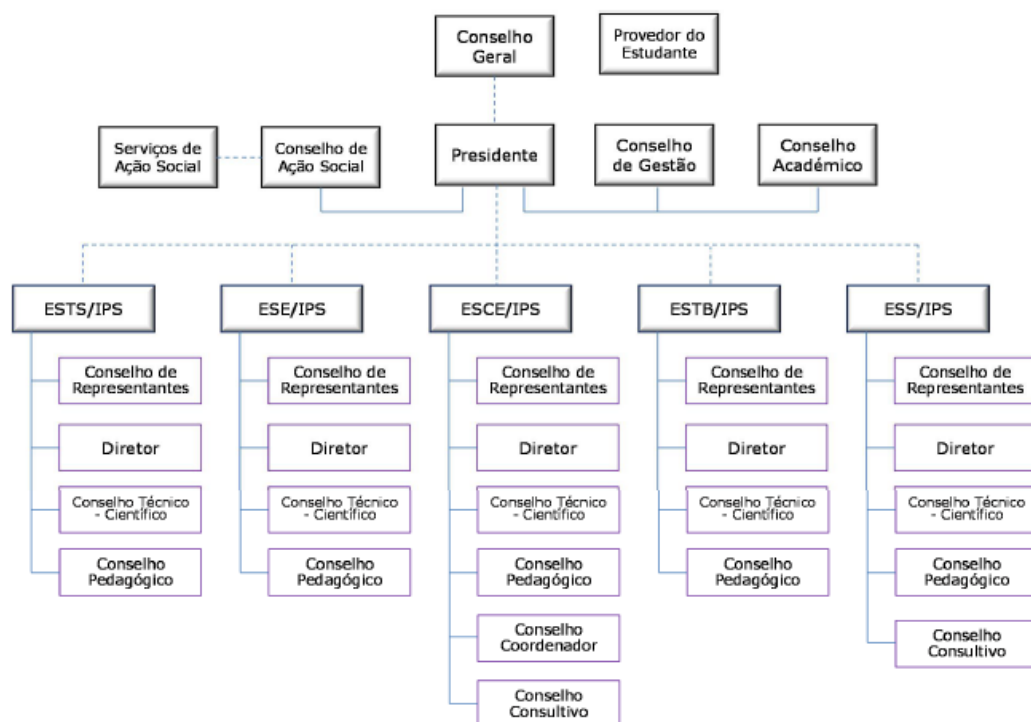
No âmbito do vetor estratégico que visa a promoção do bem-estar dos trabalhadores, em paralelo com outras atividades que têm vindo a ser desenvolvidas no contexto deste programa, foi criado o projeto do **Desenvolver + Oxigénio** que tem como principais objetivos:

- Promover o bem-estar geral dos trabalhadores;
- Aprender a lidar com o stress;
- Promover a saúde no trabalho;
- Incentivar a realização de atividades físicas e uma alimentação saudável.

Este projeto integra a realização de diversas atividades em parceria com as Escolas, os Serviços Centrais e os Serviços de Ação Social do IPS (SAS/IPS) em áreas relacionadas com a saúde, *mindfulness*, alimentação saudável e exercício físico. Poderá encontrar mais informações sobre este programa no Portal do IPS, na área dos Destaques.

7 Organização interna

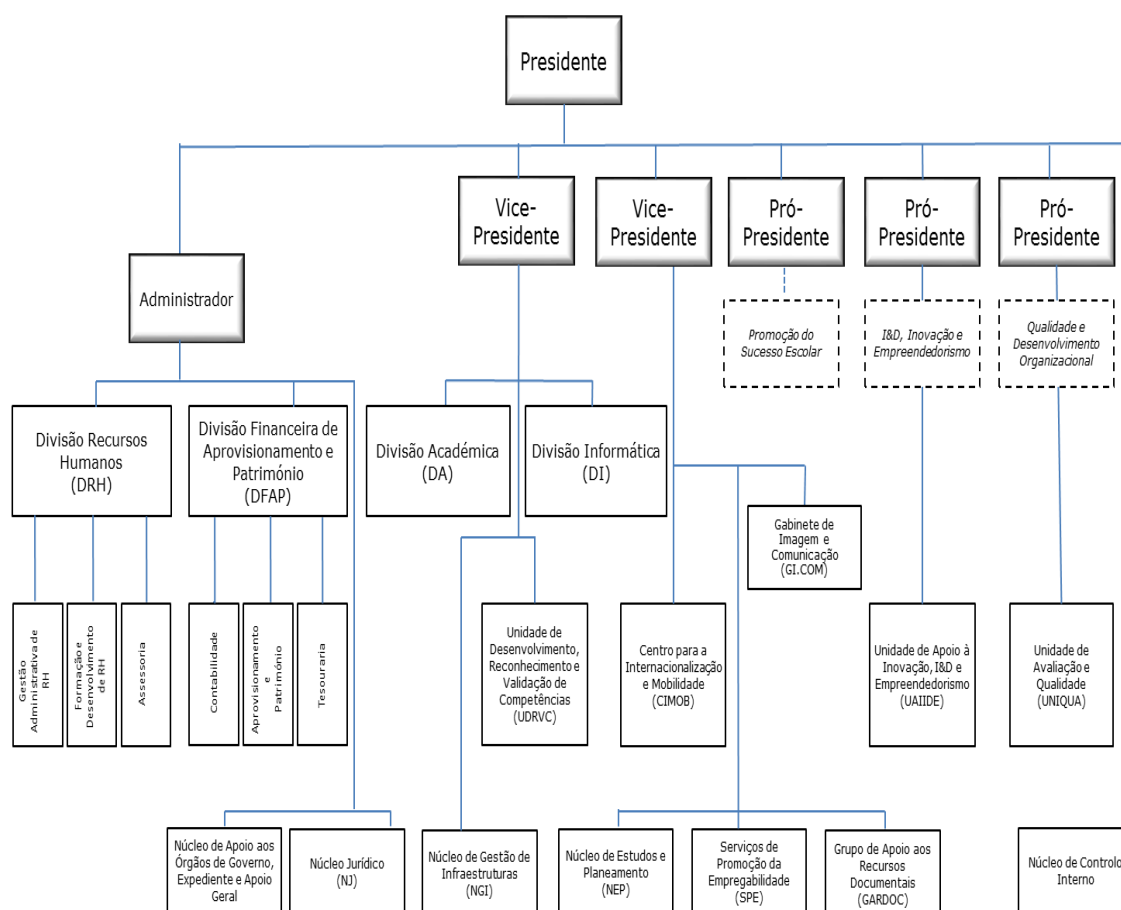
A organização interna, incluindo a sua estrutura orgânica encontra-se definida nos estatutos do IPS, os quais foram aprovados pelo Despacho Normativo nº 59/2008, publicados no Diário da República, 2ª série, nº 216, de 6 de novembro.



O organograma apresentado caracteriza de forma sintética a estrutura orgânica e o funcionamento do IPS.

Numa lógica de prestação de serviços de carácter transversal de apoio técnico e administrativo às atividades do IPS e das Unidades Orgânicas nele integradas, foram criados os Serviços Centrais.

A sua organização interna, atribuições e competências encontram-se definidas no Regulamento Orgânico dos Serviços Centrais aprovado pelo despacho nº 2506/2011, de 26 de janeiro do Presidente do IPS, publicado no Diário da República, 2ª série, nº 24, de 3 de fevereiro de 2011, e integra as seguintes estruturas:



Relativamente às divisões e serviços que compõem os Serviços Centrais e que mais interagem com os trabalhadores não docentes, a tabela seguinte resume as competências de cada uma, com o objetivo de dar a conhecer, em termos gerais, as suas atribuições.

DRH	Gestão Administrativa de RH; Remunerações; Gestão de processos individuais; Avaliação de desempenho; Formação; Higiene e Segurança no Trabalho; Recrutamento; Controlo de efetivos/Mapa de pessoal.	divisao.recursoshumanos@ips.pt
DFAP	Orçamento; Gestão de processos; Gestão da receita e da despesa; Contratação pública; Gestão de stocks; Aprovisionamento, Gestão de cadastro e inventário.	divisao.financeira@ips.pt
DA	Cursos e planos de estudo; Concursos de acesso ao ensino superior; Equivalências e reconhecimento de graus; Creditações e reconhecimento e validação de competências; Matrículas e inscrições; Conferência de graus, emissão de certidões, cartas de curso e diplomas; Processos de reingresso, mudança de curso e transferência e concursos especiais.	divisao.academica@ips.pt
DI	Conceção e planeamento das aplicações informáticas, das comunicações, da infraestrutura de rede, de servidores e de bases de dados e da assessoria técnica à tomada de decisão naqueles domínios, bem como apoio aos utilizadores.	apoio.informatico@ips.pt
GI.COM	Comunicação interna e externa; planos de Comunicação e divulgação de Imagem; Gestão de eventos; Acolhimento de visitantes; Gestão merchandising.	gi.com@ips.pt
CIMOB	Intercâmbio internacional de estudantes e trabalhadores	cimob@ips.pt
UNIQUEA	Dinamização do sistema de Gestão da Qualidade e Sistemas de Avaliação do IPS, na identificação das necessidades e oportunidades de melhoria.	uniquea@ips.pt
UAIIDE	Candidaturas a projetos de I&D nacionais e internacionais com financiamento; Informações sobre programas de bolsa e outros apoios; Apoio a criação de empresas a partir de projetos de investigação.	UAIIDE@ips.pt

Para um conhecimento mais aprofundado da estrutura interna do IPS, poderá consultar o portal institucional em www.ips.pt, onde poderá obter informação detalhada sobre as competências e composição de cada um dos órgãos, Estatutos do IPS e das suas Unidades Orgânicas, bem como o Regulamento Orgânico dos Serviços Centrais.

8 Divisão de Recursos Humanos (DRH)

À DRH compete, entre outras atribuições, a gestão de recursos humanos, encontrando-se os seus trabalhadores disponíveis para o esclarecimento de dúvidas relacionadas com a sua atividade profissional quer presencialmente, quer através de e-mail.

Esta divisão exerce as suas funções em duas grandes áreas, uma relacionada com o processamento de remunerações dos trabalhadores docentes e não docentes de todas as

Unidades Orgânicas, atualmente cerca de 680 efetivos e outra respeitante a todos os procedimentos inerentes à constituição, modificação e extinção do vínculo de emprego público, onde se incluem os procedimentos concursais, mobilidades, contratações, denúncias de contratos, licenças, entre outras, e assessoria técnica aos órgãos de gestão e às Unidades Orgânicas.

A equipa da DRH tem a seguinte constituição:

Nome	Área de atividade	Voip	E-mail
<i>Rosa Lopes Salgado</i>	Coordenação.	9029	chefedivisao.drh@ips.pt
<i>Julieta Fernandes</i>	Remunerações/Abonos/Descontos.	9024	julieta.fernandes@ips.pt
<i>Ana Moreira</i>	Remunerações/Abonos/Descontos.	9040	ana.moreira@ips.pt
<i>Emília Mendão</i>	Assiduidade/ADSE.	9049	emilia.mendao@ips.pt
<i>Filomena Mata</i>	Aposentações/Contratações/Declarações Gestão de processos individuais Pessoal Docente ESS,ESE,ESCE e pessoal não docente.	9023	filomena.mata@ips.pt
<i>Gertrudes Barradas</i>	Contratos/ Título de especialista/Declarações/ Gestão de processos individuais pessoal docente ESTS- ESTB/Medicina no trabalho, higiene e segurança.	9028	gertrudes.barradas@ips.pt
<i>Ana António</i>	Instrução de processos de contratação/Estatísticas/Cabimentos.	9048	ana.antonio@ips.pt
<i>Maria José Rodrigues</i>	Contratações/Renovações/Procedimentos concursais Mobilidades/Licenças/Denúncias de contratos Acompanhamento ao Bolseiro de investigação/Assessoria técnica.	9027	maria.rodrigues@ips.pt
<i>Rafaela Tomé</i>	Contratações/Renovações/Procedimentos concursais Mobilidades/Licenças/Denúncias de contratos Acompanhamento ao Bolseiro de investigação/Assessoria técnica.	9022	rafaela.tome@ips.pt

9 Procedimentos do acolhimento

Para garantirmos que o novo trabalhador será bem recebido por todos, principalmente pelo serviço/equipa que vai integrar, o respetivo dirigente deve:

- assegurar que o espaço físico de trabalho e o equipamento se encontram ajustados às funções;
- informar todos os trabalhadores sobre a vinda do novo trabalhador;

- prestar informação sobre o modo de funcionamento da equipa que irá integrar e explicitar as funções a desempenhar, objetivos e competências a atingir.

No dia do acolhimento, o trabalhador não docente deve dirigir-se à Divisão de Recursos Humanos, situada no Edifício da ESTSetúbal, a fim de finalizar a entrega da documentação necessária à instrução do processo de contratação previamente solicitada por *e-mail*, sendo acompanhado por um elemento da Divisão de Recursos Humanos numa breve visita pelo campus do IPS, incluindo as Escolas e os Serviços Centrais, agendando-se posteriormente uma visita à ESTBarreiro que se situa fora do campus do IPS. Seguidamente será conduzido ao serviço onde iniciará funções.

Nesse mesmo dia serão recolhidas pela DRH, as impressões digitais para efeitos de controlo do registo biométrico de assiduidade.

O trabalhador deve ainda solicitar o cartão de identificação do IPS no Portal em www.ips.pt, na área da Divisão Informática, seguindo as indicações dadas. Este procedimento é importante, uma vez que o acesso às fotocopiadoras é efetuado com recurso ao cartão de identificação.

A DRH solicitará à Divisão informática (DI) o acesso ao sistema de informação que lhe permitirá aceder à plataforma da assiduidade, bem como o endereço de e-mail institucional, os quais lhe serão posteriormente comunicados pela DI para o e-mail pessoal indicado na ficha individual de trabalhador.

O contrato de trabalho será elaborado pela DRH e assinado presencialmente nos Serviços da Presidência quando se trate de trabalhadores integrados em carreira e enviados para as Escolas, no caso do pessoal docente especialmente contratado, onde são assinados na presença dos Diretores das Unidades Orgânicas respetivas.

No que se refere aos trabalhadores docentes, o acolhimento será efetuado pela Direção de cada Escola e pelos departamentos respetivos, sem prejuízo da DRH, poder efetuar uma visita ao campus do IPS, à semelhança do que acontece com os trabalhadores não docentes, caso exista essa vontade por parte do novo trabalhador.

10 Avaliação de desempenho

A Avaliação do desempenho dos trabalhadores não docentes é efetuada de acordo com a Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro na sua versão atualizada que, aprovou o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública, designado por SIADAP.

O SIADAP engloba vários subsistemas de avaliação, nomeadamente o dos serviços (QUAR), o dos Dirigentes e ainda o dos trabalhadores não docentes, adiante designado como SIADAP 3, funcionando de forma integrada pela coerência entre os objetivos fixados no Plano Estratégico de Desenvolvimento do IPS, os dos dirigentes e dos demais trabalhadores.

A avaliação dos trabalhadores designada por SIADAP 3 é realizada bienalmente e tem por base um conjunto de objetivos e competências acordados com o superior hierárquico de acordo com as orientações do Conselho Coordenador de Avaliação nessa matéria, as quais podem ser consultadas no portal do IPS na área da Divisão de Recursos Humanos/SIADAP.

Atualmente todo o processo avaliativo é efetuado numa plataforma que operacionaliza o SIADAP, designada por GEADAP, disponível no endereço www.siadap.gov.pt. Esta plataforma é gerida pela Divisão de Recursos Humanos que é responsável pela inserção dos novos trabalhadores e pela emissão dos *login* e *password* de acesso ao sistema.

A fim de proporcionarmos um conhecimento geral dos aspetos mais relevantes do processo do SIADAP, apresentamos infra uma tabela com a informação que consideramos relevante para o efeito:

Requisitos de avaliação	1 ano de vínculo de emprego público (VEP)+ 1 ano de serviço efetivo
Composição Conselho Coordenador de Avaliação CCA	Presidente + Diretores UO/Administrador SAS rotativamente
Comissão Paritária – Aprecia as propostas antes da homologação	2 vogais efetivos+2 vogais suplentes designados pelo Presidente +2 vogais efetivos e 4 suplentes eleitos de entre os trabalhadores
Competências a avaliar	Mínimo 5, ponderação para a avaliação final 40% Exceção: assistentes operacionais, mínimo 8 competências.
Objetivos	Entre 3 e 7, ponderação para a avaliação final 60%
Desempenho relevante	4 a 5 pontos
Desempenho adequado	2 a 3,999
Desempenho inadequado	1 a 1,999
Quota para desempenho relevante	25% do total dos trabalhadores
Quota de excelente	5% de entre os relevantes
Contagem de pontos para efeitos de alteração de posicionamento remuneratório para o biénio	Excelente – 6 pontos Relevante – 4 pontos Adequado – 2 pontos Inadequado – menos dois pontos
Alteração de posicionamento remuneratório obrigatório	10 pontos
Alteração de posicionamento remuneratório facultativo	1 Excelente 2 Relevantes (consecutivos) 3 Adequados (consecutivos)
Prémios de desempenho	Trabalhadores com Excelente ou Relevante

Apresentamos de seguida o cronograma do SIADAP para um melhor conhecimento do processo.

Quando	Atividade	Intervenientes
1ª quinzena de janeiro	●Auto-avaliação de carácter obrigatório através do GEADAP em www.siadap.gov.pt	Avaliado
	●Reunião de avaliação (sempre que possível)	Avaliador e avaliado
1ª quinzena de janeiro	●Avaliação (trata-se de uma avaliação prévia)	Avaliador
2ª quinzena de janeiro	●Reuniões de harmonização das propostas de avaliação	CCA
	●Análise e harmonização das propostas de avaliação	
	●Verificação do cumprimento das % de diferenciação de desempenho	
	●Eventual envio aos avaliadores de novas orientações	
	●Início do processo de validação dos Desempenhos Relevantes e Inadequados e reconhecimento dos Desempenhos Excelentes	
Durante o mês de fevereiro	●Reunião de avaliação	Avaliador e avaliado
	●Dar conhecimento da avaliação	(caso a reunião não seja marcada pelo avaliador, o avaliado pode requerer a sua marcação)
	●Analisar o perfil de evolução do trabalhador	
	●Identificar necessidades de formação profissional	
	●Contratualizar objetivos e competências	
Após reuniões de avaliação (reuniões necessárias)	●Validação e reconhecimento das avaliações	CCA
	●Validação das propostas com menções de Desempenho Relevante e de Desempenho Inadequado	
	●Análise do impacto do desempenho para efeitos de reconhecimento de Desempenho Excelente	
Até 10 dias úteis após conhecimento da proposta de avaliação a submeter a homologação	●Requerimento fundamentado e com documentação probatória a solicitar a apreciação pela Comissão Paritária (facultativo)	Avaliado
De imediato	●Remessa do requerimento à Comissão Paritária	Presidente
No prazo de 10 dias úteis após solicitação	●Apreciação e elaboração de relatório fundamentado com proposta de avaliação	Comissão Paritária
Até 30 de abril	●Homologação (decisão sobre a avaliação)	Presidente do IPS
Até 5 dias úteis após homologação	●Conhecimento da homologação (avaliação final)	Avaliado
		Avaliador
Até 5 dias úteis após conhecimento da homologação	●Apresentação de reclamação ao Presidente (facultativo)	Avaliado

Até 15 dias úteis após apresentação	●Decisão sobre a reclamação (fundamentos do avaliado, avaliador e eventuais relatórios da Comissão Paritária ou do CCA sobre pedidos de apreciação anteriores)	Avaliador
		Comissão Paritária
		CCA
		Presidente do IPS
Após conhecimento da homologação e/ou decisão da reclamação	●Apresentação de impugnação jurisdicional (facultativo) (no caso do IPS, não cabe recurso hierárquico ou tutelar)	Avaliado
		Tribunal
Ao longo do ciclo de avaliação (biénio)	●Monitorização do desempenho para eventual reformulação de objetivos e recolha participada de reflexões (ficha própria)	Avaliador
		Avaliado

11 Deontologia e ética profissional

De acordo com a carta ética da Administração Pública, os trabalhadores encontram-se ao serviço exclusivo da comunidade e dos cidadãos, prevalecendo sempre o interesse público sobre os interesses particulares ou de grupo.

Assim, no exercício das suas funções, o trabalhador deve orientar a sua conduta por princípios éticos, que constituem deveres para com a Instituição, nomeadamente:



12 Segurança, higiene e saúde no trabalho

Todas as instituições independentemente da sua natureza pública ou privada, devem garantir o cumprimento das normas legais sobre higiene e segurança no trabalho, a fim de garantirem o bem-estar dos trabalhadores, aumentando a motivação para o trabalho e consequentemente os níveis de produtividade.

Assim, o trabalhador deverá cumprir as normas de segurança estabelecidas e alertar a DRH, caso verifique que existem potenciais situações de risco ou perigo para a saúde.

O IPS dispõe de serviços de medicina no trabalho desde maio de 2017, sendo as consultas e os exames de avaliação realizados no edifício dos Serviços Centrais e no da Escola Superior de Ciências Empresárias.

13 Assiduidade

O controlo de assiduidade é efetuado de acordo com as regras estabelecidas no Regulamento de funcionamento, atendimento e horário de trabalho do pessoal não docente e não investigador nº 5503/2015 alterado e republicado pelo Despacho nº 8894/2016, publicado no Diário da República, 2ª série, nº 131, de 11 de julho.

O registo de assiduidade é efetuado através de um sistema biométrico, devendo todas as ausências ao serviço ser comunicadas ao superior hierárquico e justificadas na plataforma. As férias também devem ser marcadas na plataforma após negociação com o respetivo superior hierárquico.

De forma a proporcionar um conhecimento adequado das regras da assiduidade, efetuamos um resumo dos aspetos práticos mais importantes para os trabalhadores no que se refere à aplicação do Regulamento supracitado e também quanto às faltas e aos seus efeitos. No portal do IPS na área da DRH/assiduidade poderá encontrar informação muito útil sobre esta matéria nomeadamente no que se refere aos **procedimentos** da assiduidade.

Informações gerais sobre o regulamento de horário

Horário flexível	Horário rígido
Plataforma fixa regra – 10h30 às 12h30 e das 14h30 às 16h30	09h00 às 12h30 e das 14h00 às 17h30
Gozo de saldo – Máximo 5 dias completos ou 10 meios dias por ano e 1 dia ou dois meios dias por mês	Não existe gozo de saldo por crédito de horas
O não cumprimento das plataformas fixas não é compensável, não existindo tolerância nos registos de entrada.	Os atrasos no registo de entrada são acumulados mensalmente e não podem exceder os 120 minutos mensais; Têm que ser sempre compensados, sendo que caso sejam superiores a 15 minutos é necessária a autorização do superior hierárquico para a compensação (aplicável aos restantes horários de base rígida constantes do Regulamento de horário).

<p>Não é permitida a transição para o mês seguinte com saldo negativo com exceção dos trabalhadores com deficiência comprovada (máx. 10 horas).</p> <p>Insuficiência de saldo dá origem ao registo de uma falta injustificada ou por opção do trabalhador uma falta por conta do período de férias:</p> <p>≤ 3,5 horas – meio dia</p> <p>> 3,5 até 7 horas – 1 dia</p>	<p>Os horários específicos e a jornada contínua são obrigatoriamente avaliados e autorizados anualmente.</p>
---	--

Faltas e seus efeitos – regras gerais

Faltas	Efeito
Por casamento	Não afetam qualquer direito do trabalhador; Não determinam perda de remuneração; Descontam subsídio de refeição.
Falecimento	Não afetam qualquer direito do trabalhador; Não determinam perda de remuneração; Descontam subsídio de refeição.
Prestação de provas em estabelecimento de ensino (Trabalhador-Estudante)	Não afetam qualquer direito do trabalhador; Não determinam perda de remuneração; Descontam subsídio de refeição se a ausência for superior a 3,5 horas
Deslocação a estabelecimento de ensino do responsável por educação de menor	Não afetam qualquer direito do trabalhador; Não determinam perda de remuneração; Descontam subsídio de refeição se a ausência for superior a 3,5 horas
Candidatos a eleições para cargos públicos	Não afetam qualquer direito do trabalhador; Não determinam perda de remuneração. Descontam subsídio de refeição se a ausência for superior a 3,5 horas
Trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva	Não afetam qualquer direito do trabalhador; Não determinam perda de remuneração.
Assistência a filho, neto ou membro do agregado familiar	Não afetam qualquer direito do trabalhador. Determinam perda de remuneração; Descontam subsídio de refeição; Há lugar ao pagamento de um subsídio.
Tratamento ambulatorio, consultas e exames (próprio e familiares)	Não afetam qualquer direito do trabalhador; Não determinam perda de remuneração; Descontam subsídio de refeição se a ausência for superior a 3,5 horas.
As que por lei sejam consideradas justificadas (ex ao abrigo da Lei da Liberdade Religiosa)	Têm os efeitos que, em cada caso, a lei lhes atribuir. Descontam sempre subsídio de refeição se a ausência for superior a 3,5 horas.
Doação de sangue e socorrismo	Não afetam qualquer direito do trabalhador; Descontam subsídio de refeição se a ausência for superior a 3,5 horas.
Acidente em serviço	Sem descontos.
Greve	Determinam perda de remuneração; Descontam subsídio de refeição se a ausência for superior a 3,5 horas.
Doença/Procriação médica assistida/Acidente	<p>Regime convergente: Perda da totalidade da remuneração nos 3 primeiros dias.</p> <p>Perda de 10% após o 4º dia até ao 30º dia; Não implicam perda de remuneração base nas situações de internamento hospitalar; Implicam sempre perda de subsídio de refeição.</p> <p>Limite</p> <p>Regra: 18 meses; Exceção: 36 meses para doenças incapacitantes e prolongadas. Findo este período o trabalhador tem que requerer a junta médica da CGA ou passa automaticamente à licença sem remuneração superior a 1 ano.</p> <p>Regime Geral da Segurança Social (RGSS): Subsídio de doença a partir do 4º dia de incapacidade temporária para o trabalho.</p>

Cumprimento de obrigação legal (obrigações decorrentes de notificações de tribunal, polícia ou similares)	Não afetam qualquer direito do trabalhador. Determinam perda de remuneração; Descontam subsídio de refeição se a ausência for superior a 3,5 horas.
Faltas por conta do período de férias	Nas faltas por conta do período de férias, em substituição de faltas com perda de remuneração, deve ser salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis; Determinam perda do subsídio de refeição.

Os trabalhadores que se encontram a estudar poderão solicitar o Estatuto de Trabalhador-Estudante ao abrigo do artigo 89º do Código do Trabalho aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atualizada.

Podem beneficiar deste estatuto os trabalhadores que frequentem qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

Para usufruírem do referido estatuto deve ser efetuado um requerimento dirigido ao Presidente do IPS comprovando simultaneamente a sua condição de estudante e apresentando o horário letivo. A manutenção futura deste estatuto depende sempre da obtenção de aproveitamento escolar no ano letivo.

14 Formação profissional

O IPS tem como um dos seus objetivos estratégicos o desenvolvimento das competências dos trabalhadores, apostando por isso na formação profissional como instrumento primordial da qualificação e promotor da melhoria do desempenho profissional.

Anualmente é efetuado o levantamento das necessidades de formação, elaborando-se com base na informação recolhida, após validação das chefias, o plano de formação dos trabalhadores não docentes.

Numa perspetiva de melhoria do desempenho individual, do aumento das qualificações e da motivação crescente, é efetuada uma análise das necessidades de formação identificadas, definindo-se áreas de formação transversais em consonância com os objetivos estratégicos. Os trabalhadores têm ainda a possibilidade de frequentar ações de formação noutras entidades externas, nomeadamente no Instituto Nacional de Administração (INA), que detém uma vasta oferta formativa adequada às necessidades da Administração Pública, permitindo, por outro lado, a troca de experiências e de boas práticas entre serviços.

Para frequência de determinada ação de formação é necessário efetuar a proposta de deslocação em formação disponível no portal do IPS, na área da Divisão de Recursos Humanos/Formulários.

Obtido o parecer do superior hierárquico e a autorização do órgão com competência para o efeito, Presidente no caso dos Serviços Centrais e Diretores das Escolas nas outras situações, poderá então efetuar a sua inscrição.

No caso dos cursos de formação ministrados pelo (INA) é necessário efetuar o registo na plataforma e criar a respetiva conta de utilizador em www.ina.pt para posteriormente proceder à inscrição em <https://sigef.ina.pt/>

Para mais informações relativamente ao plano de formação e ao fluxograma do processo, poderá consultar o portal do IPS, na área da Divisão de Recursos Humanos/Formação. Caso necessite de apoio, deverá enviar um e-mail para divisao.recursoshumanos@ips.pt

15 Informações de caráter geral

15.1 Localização

O Campus do IPS localiza-se a cerca de 7 km do centro da cidade de Setúbal, numa zona designada por Estefanilha. A partir da saída da auto estrada A2 existe sinalética adequada para o Campus do IPS e, no portal do IPS, poderá obter a localização exata através do *Google Maps*. A partir do Terminal Rodoviário de Setúbal existem diversos autocarros, que efetuam o percurso, com paragem em frente ao Campus do IPS. Também poderá deslocar-se de comboio da estação da *Fertagus* situada na Praça do Brasil até às praias do Sado, sendo o acesso ao campus igualmente acessível por esta via. Poderá ainda deslocar-se de carro embora o estacionamento seja um pouco limitado em termos de lugares face ao número de utilizadores habituais.

A Escola Superior de Tecnologia do Barreiro situa-se na Rua Américo da Silva Marinho, no Lavradio. O acesso pode efetuar-se através dos Transportes Coletivos do Barreiro (TCB) e por autocarros dos Transportes Sul do Tejo (TST). Caso pretenda, poderá deslocar-se de automóvel, dispondo a Escola de um parque de estacionamento próprio habitualmente com lugares disponíveis. Para mais detalhes sobre a localização poderá consultar o portal da ESTBarreiro em www.estbarreiro.ips.pt

15.2 Restauração

Os SAS/IPS disponibilizam refeições a preços sociais para estudantes nos 2 refeitórios existentes na ESTSetúbal e na ESTBarreiro, os quais poderão ser igualmente utilizados pelos trabalhadores do IPS. De segunda a sexta-feira e durante todo o ano letivo (setembro a julho) os refeitórios servem almoços e jantares de qualidade, sendo ainda disponibilizados serviços de cafetaria e refeições ligeiras nos 4 bares existentes nas Escolas Superiores de Ciências Empresariais, Educação, Tecnologia de Setúbal e do Barreiro.

15.3 Serviços médicos

Na área dos cuidados de saúde os SAS/IPS dispõem de um gabinete específico (o SASaúde) que disponibiliza à comunidade IPS, durante todo o ano letivo, consultas de psicologia clínica em

terapia individual, desabitução tabágica, nutrição e medicina chinesa (fitoterapia e acupunctura). Mais informações podem ser obtidas em www.sas.ips.pt

15.4 Desporto

Ainda através dos SAS/IPS, os trabalhadores podem frequentar o Clube Desportivo com condições preferências e preços especiais na prática de inúmeras modalidades desportivas. Todas as informação relativas ao Clube Desportivo podem ser obtidas em www.sas.ips.pt.

16 Protocolos

O IPS tem um conjunto de protocolos com entidades em diversas áreas desde a Banca, Medicina, Medicina Veterinária, Farmácia, Estética, Hotelaria e Turismo, Serviços Educativos, Serviços de Psicologia, Serviços automóveis, entre outros. Poderá consultar em pormenor as suas vantagens no portal do IPS em www.ips.pt, na área de protocolos e parcerias.

17 Legislação e regulamento úteis

Estatutos do IPS e das suas Unidades Orgânicas (disponível para consulta no portal do IPS, área do IPS/Organização Interna)	www.ips.pt
Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho	www.pgdlisboa.pt ou www.dgaep.gov.pt
Sistema integrado de desempenho e avaliação na administração pública - Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (disponível para consulta no portal do IPS, área da DRH/Legislação).	www.pgdlisboa.pt ou www.ips.pt
Regulamento de funcionamento, atendimento e horário de trabalho do pessoal não docente e não investigador do Instituto Politécnico de Setúbal (disponível para consulta no portal do IPS, área da DRH/Assiduidade).	www.ips.pt
Regulamento de avaliação de desempenho do Pessoal Não docente (disponível para consulta no portal do IPS, área da DRH/SIADAP).	www.ips.pt
Regulamento de avaliação e desempenho e alteração de posicionamento remuneratório do pessoal docente do IPS (disponível para consulta no portal do IPS, área da DRH/Pessoal docente/Legislação).	www.ips.pt

Decreto-Lei nº 207/2009, de 31 de agosto, alterado pela Lei nº 7/2010, de 13 de maio, que procedeu à alteração do Estatuto da carreira docente do ensino superior politécnico (disponível para consulta no portal do IPS, área da DRH/Pessoal docente/Legislação).	www.ips.pt
Regulamento de Contratação de pessoal especialmente contratado (disponível para consulta no portal do IPS, área da DRH/Pessoal docente/Legislação).	www.ips.pt
Regulamento de Recrutamento e Contratação de pessoal docente de carreira (disponível para consulta no portal do IPS, área da DRH/Pessoal docente/Legislação).	www.ips.pt
Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro alterada e republicada pela Portaria nº 145-A/2011, 06 de abril que regula os procedimentos concursais das carreiras do regime geral	www.pgdlisboa.pt ou www.dgaep.gov.pt
Decreto Regulamentar nº 14/2008, de 31 de julho que fixa os níveis e as posições remuneratórias das carreiras do regime geral	www.pgdlisboa.pt ou www.dgaep.gov.pt
Decreto-Lei nº 503/99, de 20 de novembro, que aprova o Regime de acidentes em serviço e das doenças profissionais ocorridas ao serviço da administração pública.	www.pgdlisboa.pt ou www.dgaep.gov.pt
Código do trabalho - Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro	www.pgdlisboa.pt

18 Contactos úteis

Centro Hospitalar de Setúbal	265 549000
Hospital da Luz Setúbal	265509200
PSP/GNR	265 522022/265 242500
Bombeiros Voluntários de Setúbal	265 538090
Emergência Médica	112
Linha Saúde 24	808242424
Serviços Centrais	265 548820
ESTSetubal	265 790000
ESTBarreiro	212064660
ESCE/ESS	265 709300
ESE	265710800
SAS/IPS	265 709690
CP-Caminhos de Ferro	707210120
Fertagus	707127127
Serviços Municipalizados da Água (piquete)	265529800
EDP (piquete)	800246246
Câmara Municipal de Setúbal – Gabinete de participação cidadã	265541500
Linha Verde Proteção Civil	800212216

19 Links Úteis

IPS	www.ips.pt
Bolsa de Emprego Público	www.bep.gov.pt
Portal do Governo	www.portugal.gov.pt
Portal do Cidadão	www.portaldocidadao.pt
Instituto Nacional da Administração	www.ina.pt
ADSE	www.adse.pt
Caixa Geral de Aposentações	www.cga.pt
Segurança Social	www.seg-social.pt
Direção Geral da Administração Pública	www.dgaep.gov.pt
SIADAP	www.siadap.gov.pt
Direção Geral do Ensino Superior	www.dges.gov.pt
Serviços Sociais da Administração Pública	www.ssap.pt

BEM-VINDO(a) AO IPS!

Emitido por: Divisão de Recursos Humanos

Aprovado: Presidente do IPS, Professor Doutor Pedro Dominginhos, em 06/07/2017