

2 — Da publicação na página da internet da UO constam, obrigatoriamente, a referência à publicação de edital do concurso, bem como os fundamentos que conduziram à decisão.

Artigo 33.º

Restituição de Documentos

1 — A documentação apresentada pelos candidatos respeitante a procedimentos de concurso que tenham sido objecto de impugnação jurisdicional só pode ser restituída após a execução de decisão jurisdicional transitada em julgado.

2 — Salvo o previsto no número anterior, os documentos dos processos de concurso serão restituídos aos candidatos, a pedido destes, decorrido um ano após a cessação do respectivo concurso.

3 — Nos casos em que não se verifique o pedido referido no número anterior, as monografias e publicações entregues no âmbito do procedimento de concurso serão depositadas na biblioteca da UO para a qual foi aberto o concurso.

CAPÍTULO V

Disposições finais e transitórias

Artigo 34.º

Regime Transitório

1 — Até 1 de Setembro de 2015, podem candidatar-se aos concursos referidos nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 8.º do presente regulamento os docentes a que se referem os artigos 8.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de Agosto.

2 — O presidente de cada UO, sob deliberação do CTC, pode propor a abertura dos concursos após 30 dias úteis sobre a data de publicação do presente regulamento em DR.

3 — No período de 2 anos contado a partir da entrada em vigor do ECPD, o IPC abre obrigatoriamente concursos para lugares de carreira em número não inferior ao número de assistentes e de docentes equiparados em tempo integral ou dedicação exclusiva que, naquela data, sejam titulares do grau de doutor.

4 — Em cada unidade orgânica, a abertura dos concursos a que se refere o número anterior deve distribuir-se nos 2 anos, devendo no 1.º ano serem abertos todos os concursos previstos nos mapas de pessoal das unidades orgânicas para o ano 2010, desde que exista cabimento orçamental.

Artigo 35.º

Excepção

Caso se verifique congelamento injustificável nas propostas de abertura de concursos da parte das UO, o presidente do IPC deve ouvir por escrito o CTC e o presidente da UO sobre as razões para esse atraso e, na sequência dessa diligência, pode decidir, de forma fundamentada, promover a abertura dos concursos a que se refere o presente regulamento, nomear o júri e fixar as grelhas de pontuação, os critérios de selecção e seriação, tendo em conta os princípios definidos no presente regulamento.

Artigo 36.º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação, aplicando-se aos processos de concurso iniciados após esta data.

203296193

Despacho n.º 9209/2010

Face ao disposto no artigo 29.º-A do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP), com a redacção do Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de Agosto — cabe a cada Instituição aprovar os regulamentos necessários à execução do Estatuto.

Nos termos do artigo 92.º, n.º 1, alínea o) da Lei n.º 62/2007, de 10 de Setembro, que estabelece o Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES), é da competência do Presidente do Instituto a aprovação dos regulamentos previstos na lei.

Assim:

Ouvidos os conselho técnico-científicos das unidades orgânicas e o conselho consultivo do Instituto;

Promovida a discussão pública do presente regulamento, de acordo com o previsto no artigo 110.º, n.º 3, do RJIES;

Ouvidas as organizações sindicais, em cumprimento do estipulado no artigo 35.º-A, n.º 1, do ECPDESP:

Aprovo o regulamento de avaliação do desempenho do pessoal docente do IPC.

Coimbra, 8 de Abril de 2010. — O Presidente do Instituto Politécnico de Coimbra, *Rui Jorge da Silva Antunes*.

Regulamento

Artigo 1.º

Objecto

O presente regulamento define o processo de avaliação do desempenho do pessoal docente a que se refere o Artigo 35.º-A do Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP), com a redacção do Decreto-Lei n.º 207/2009 de 31 de Agosto.

Artigo 2.º

Âmbito

1 — O presente regulamento aplica-se a todos os docentes vinculados contratualmente ao IPC, seja qual for o vínculo e categoria.

2 — Os docentes do IPC em exercício de funções em órgãos dirigentes do Instituto Politécnico de Coimbra e das suas unidades orgânicas, em exclusividade.

Artigo 3.º

Princípios

1 — A avaliação de desempenho do pessoal docente do IPC subordina-se aos seguintes princípios gerais, fixados no n.º 2 do artigo 35.º-A do ECPDESP:

a) Orientação visando a melhoria da qualidade de desempenho dos docentes;

b) Consideração de todas as vertentes da actividade dos docentes, enunciadas no artigo 2.º-A do ECPDESP, com a redacção do Decreto-Lei n.º 207/2009, na medida em que elas lhes tenham, em conformidade com a lei e o Estatuto, estado afectas no período a que se refere a avaliação;

c) Consideração da especificidade de cada área disciplinar;

d) Consideração dos processos de formação conducentes à obtenção pelos docentes de graus e títulos académicos, no período em apreciação;

e) Consideração dos relatórios produzidos no período em apreciação no cumprimento de obrigações do estatuto da carreira docente e a sua avaliação;

f) Responsabilização pelo processo de avaliação do dirigente máximo da instituição;

g) Realização da avaliação pelos Conselhos Técnico Científicos das Unidades Orgânicas, através dos meios considerados mais adequados, podendo recorrer à colaboração de peritos externos;

h) Participação dos órgãos pedagógicos das Unidades Orgânicas;

i) Realização periódica, pelo menos de três em três anos;

j) Resultados da avaliação do desempenho expressa numa menção reportada a uma escala não inferior a quatro posições que claramente evidencie o mérito demonstrado;

l) Homologação dos resultados da avaliação de desempenho assegurando um justo equilíbrio da distribuição desses resultados, em obediência ao princípio da diferenciação de desempenho;

m) Audiência dos interessados;

n) Possibilidade dos interessados impugnarem judicialmente o acto de homologação e a decisão sobre reclamação;

o) Aplicação do regime de garantias de imparcialidade previsto nos artigos 44.º a 51.º do Código de Procedimento Administrativo e consagrado no actual ECPDESP para os concursos.

2 — A avaliação de desempenho do pessoal docente do IPC subordina-se ainda aos princípios:

a) Orientação das actividades dos docentes no sentido da prossecução das metas definidas no plano de desenvolvimento da instituição;

b) Valorização de todas as funções que são da competência do pessoal docente, conforme artigo 2.º-A do ECPDESP;

c) Definição de perfis de desempenho adequados à função docente e aos objectivos a prosseguir pelo IPC/Unidade Orgânica;

d) Relevância da actividade pedagógica inerente à actividade docente;

e) Desempenho predominante pelos docentes das actividades para que se encontram mais motivados, condicionados aos objectivos definidos

para a Unidade Orgânica/instituição e sem prejuízo do estipulado na alínea a).

Artigo 4.º

Periodicidade

1 — A periodicidade da avaliação de desempenho dos docentes será fixada após a realização do 1.º período de avaliação, referente ao biénio de 2010 a 2011, que será experimental e terminará a 31 de Dezembro de 2011.

2 — Os docentes contratados a termo certo serão excepcionalmente sujeitos a uma avaliação do seu desempenho se, aquando da renovação do seu contrato nenhuma outra tiver sido efectuada nos termos do presente regulamento há menos seis meses.

3 — Os professores adjuntos contratados por tempo indeterminado em período experimental serão excepcionalmente sujeitos a uma avaliação do seu desempenho se, aquando da avaliação, pelo Conselho Técnico-Científico, da actividade por eles desenvolvida durante o período experimental nenhuma outra tiver sido efectuada nos termos do presente regulamento há menos de um ano.

4 — Para os docentes em que no ano de contratação a relação jurídica de emprego tenha duração inferior a seis meses, o desempenho relativo a este tempo é objecto de avaliação conjunta com a do período seguinte.

Artigo 5.º

Efeitos

1 — A avaliação de desempenho positiva é uma das condições que deve ser satisfeita para a contratação de professores adjuntos por tempo indeterminado, assim como para a renovação dos contratos a termo certo dos docentes não integrados na carreira.

2 — A avaliação de desempenho tem ainda efeitos na alteração de posicionamento remuneratório na categoria do docente.

3 — No caso de avaliação de desempenho negativa durante seis anos consecutivos é aplicável o regime fixado na lei para o efeito.

Artigo 6.º

Perfis de Desempenho

1 — A avaliação de desempenho dos docentes que prestam serviço no IPC é realizada tendo em consideração o desempenho das actividades enunciadas no artigo 2.º-A do ECPDESP, agrupadas em três componentes:

- a) Pedagógica (P) — inclui a prestação de serviço docente e o acompanhamento e orientação de estudantes;
- b) Científica (C) — inclui a realização de actividades de investigação, de criação cultural e de desenvolvimento experimental;
- c) Organizacional (O) — inclui a participação em tarefas de extensão, de divulgação científica e tecnológica, de valorização económica e social do conhecimento, o exercício de funções de gestão nos Serviços da Presidência do IPC e nos órgãos de gestão das suas unidades orgânicas, electivas ou por designação e ainda a participação em tarefas distribuídas pelos órgãos de gestão que se incluam no âmbito da actividade do docente do ensino superior politécnico.

2 — Com base nas componentes referidas no ponto anterior, definem-se para os docentes em regime de tempo integral, três perfis de desempenho, em cada um, os docentes centrem prioritariamente as suas actividades em duas componentes a que corresponderá 90% da avaliação de desempenho.

3 — A avaliação de desempenho dos docentes em tempo integral, far-se-á através de uma ponderação das componentes P, C e O, através das seguintes expressões:

Perfil P — $25\%C + 65\%P + 10\%O$;

Perfil C — $50\%C + 40\%P + 10\%O$;

Perfil O — $10\%C + 40\%P + 50\%O$.

4 — Sem prejuízo de durante o tempo de dispensa total de serviço docente a que se refere o artigo 36.º e 36.º-A do ECPDESP (para fins de actualização científica e técnica e de realização de trabalhos (AcC-TRT)), poder ser requerida dispensa parcial da componente P com o correspondente peso de ponderação a ser acrescido a uma das outras duas componentes, a avaliação dos professores durante este período far-se-á através da ponderação seguinte:

Perfil AcC-TRT — $80\%C + 10\%P + 10\%O$

5 — Sem prejuízo dos docentes, durante o tempo de dispensa total de serviço docente para formação avançada, poderem requerer dispensa

das componentes P e ou O e que o peso de ponderação correspondente a estas actividades seja acrescido às restantes, a avaliação de desempenho durante este período far-se-á através da seguinte expressão:

Perfil FADtot — $80\%C + 10\%P + 10\%O$

6 — Sem prejuízo de durante o tempo de dispensa parcial de serviço docente para formação avançada os docentes poderem requerer que o peso de ponderação da componente O seja nulo e o da componente P seja de 30%, a avaliação de desempenho far-se-á através da seguinte expressão:

Perfil FADPar — $70\%C + 20\%P + 10\%O$

7 — A classificação final em cada ano será a média ponderada entre as classificações obtidas através das ponderações em 4, 5 ou 6, a que se refere o tempo de dispensa, com a obtida no tempo restante através da expressão aplicável, em 3.

8 — A avaliação do desempenho dos docentes contratados a tempo parcial far-se-á, sem prejuízo de poderem requerer dispensa de uma das actividades P e O com o peso correspondente a ser acrescido à outra, através da ponderação seguinte:

Perfil TPar — $10\%C + 80\%P + 10\%O$

9 — Sem prejuízo de durante o tempo de exercício de funções dirigentes nas Unidades Orgânicas ou nos Serviços da Presidência, em exclusividade, poder ser requerida dispensa total ou parcial da componente P ou C, com o correspondente peso de ponderação a ser acrescido respectivamente à componente C ou P, a avaliação dos docentes durante esse tempo far-se-á através da ponderação seguinte:

Perfil OExclus — $70\%O + 15\%P + 15\%C$

Artigo 7.º

Órgãos de Avaliação

1 — O processo de avaliação de desempenho dos docentes que prestam serviço no IPC é regulado e supervisionado por um Conselho Coordenador de Avaliação de Desempenho do Pessoal Docente (CCADPD) do IPC, sendo em cada Unidade Orgânica regulado e supervisionado pela respectiva Secção Autónoma de Avaliação de Desempenho do PD (SAADPD) e realizado pelo Conselho Técnico-Científico.

2 — O CCADPD do IPC integra como membros:

- a) O Presidente do IPC, que presidirá;
- b) O Vice-Presidente responsável pela Gestão dos Recursos Humanos;
- c) Os Presidentes das Unidades Orgânicas.

3 — Ao CCADPD compete:

- a) Estabelecer directrizes para uma aplicação objectiva e harmónica deste regulamento ao pessoal docente a prestar serviço nas Unidades Orgânicas, quer para o ano 2010 e seguintes, quer para os anos transactos, de 2004 a 2009;
- b) Fixar, antes de cada período de avaliação, uma orientação visando assegurar um justo equilíbrio da distribuição dos resultados finais em cada Unidade Orgânica, em obediência ao princípio da diferenciação de desempenho;
- c) Fixar, em percentagens, os intervalos de distribuição dos perfis de desempenho para cada Unidade Orgânica;
- d) Fixar, para cada período de avaliação, as orientações gerais sobre a grelha de pontuação das actividades às quais se deve subordinar a grelha de pontuação de cada Unidade Orgânica tendo em consideração a especificidade das várias áreas disciplinares e o conteúdo funcional da categoria dos docentes.
- e) Pronunciar-se, anualmente, sobre as práticas de Avaliação de Desempenho do Pessoal Docente das Unidades Orgânicas;
- f) Promover a divulgação de boas práticas no domínio da avaliação de desempenho;
- g) Estabelecer a calendarização do processo.

4 — Em cada Unidade Orgânica a SAADPD é presidida pelo Presidente da Unidade Orgânica e integra os Presidentes de todos os órgãos de gestão e membros a designar pelo Conselho Técnico-Científico em número não superior a oito, devendo estes serem designados de entre docentes com responsabilidades na coordenação dos cursos, departamentos, comissões científicas ou de outras estruturas internas da Unidade Orgânica em que os docentes participem.

5 — A SAADPD compete:

- a) Conduzir o processo de avaliação do pessoal docente da Unidade Orgânica, subordinada às orientações do CCADPD do IPC;

b) Verificar a conformidade da grelha de pontuação aprovada pelo Conselho Técnico-Científico em relação às orientações gerais sobre a grelha de pontuação relativa à avaliação das actividades desenvolvidas pelo pessoal docente a prestar serviço na Unidade Orgânica, fixada pelo CCADPD nos termos da alínea d) do n.º 3 e submetê-la a homologação pelo Presidente do IPC;

c) Aprovar os modelos do relatório de actividades, das fichas de avaliação e de auto avaliação, a constarem como anexo ao regulamento da SAADPD;

d) Acordar com os docentes os perfis de desempenho, em cada período de avaliação;

e) Assegurar o equilíbrio da distribuição dos resultados finais em cada Unidade Orgânica, com observância da orientação aprovado pelo CCADPD do IPC quanto ao princípio da diferenciação de desempenho;

f) Propor ao Conselho Técnico-Científico a classificação a atribuir a cada docente.

6 — Ao Conselho Técnico-Científico compete propor à SAAPD as grelhas de pontuação relativas às três componentes P, C e O, validar as classificações propostas pela SAADPD e apreciar as reclamações relativas às validações.

Artigo 8.º

Competências do Presidente do IPC

Compete ao Presidente do IPC presidir ao CCAPD, homologar as grelhas de pontuação, sob proposta das SAADPD, bem como as classificações finais validadas pelos Conselhos Técnico-Científicos.

Artigo 9.º

Regulação

1 — Com a finalidade de acautelar uma distribuição de perfis de desempenho em consonância com os objectivos definidos no plano de desenvolvimento da instituição, o Conselho Coordenador da Avaliação de Desempenho do Pessoal Docente fixa, antes de cada período de avaliação e para cada um dos perfis de desempenho, o intervalo de distribuição (em percentagens) de cada um dos perfis de desempenho a ser observado em cada uma das unidades orgânicas, consoante os cursos ministrados e especificidades das áreas disciplinares.

2 — No início de cada período de avaliação os docentes acordam com a SAADPD da Unidade Orgânica o perfil de desempenho em que pretendem centrar a sua actividade (P, C ou O) em conformidade com as regras seguintes:

Regra 1 — Os docentes com contrato resolutivo a termo certo e os professores em regime experimental, optam obrigatoriamente entre os perfis C e P, com o condicionamento decorrente da distribuição de perfis.

Regra 2 — Os professores com contrato por tempo indeterminado podem optar por qualquer dos perfis (P, C e O) com o condicionamento decorrente da distribuição de perfis.

Regra 3 — Os docentes com contrato a tempo parcial terão o perfil P.

Regra 4 — Os docentes podem requerer até 1 de Março ou 1 de Outubro, à Secção Autónoma de Avaliação a mudança de perfil, uma vez em cada período de avaliação, devendo a resposta ser dada pela SAAPD da Unidade Orgânica no prazo de cinco dias após aquelas datas. Neste caso a classificação final será a média ponderada das classificações obtidas em cada um dos dois períodos, obtida através das expressões no artigo 6.º

3 — Na falta de acordo, e no prazo de cinco dias, será comunicado ao avaliado pelo Presidente da SAAPD da Unidade Orgânica qual o seu perfil de desempenho no período de avaliação.

4 — O perfil fixado será sempre reduzido à forma escrita e levado ao conhecimento do Conselho Técnico-Científico e do avaliado.

5 — Antes de cada período de avaliação, o CCADPD do IPC fixa uma orientação visando assegurar um justo equilíbrio da distribuição dos resultados finais em cada Unidade Orgânica, em obediência ao princípio da diferenciação de desempenho.

Artigo 10.º

Metodologia do Processo

1 — O processo de avaliação inicia-se com a afixação do cronograma de avaliação pela CCADPD do IPC.

2 — A avaliação incide no relatório das actividades desenvolvidas pelo docente em cada um dos anos do período de avaliação de desempenho, entregue ao Presidente da Unidade Orgânica e elaborado segundo modelo a definir por regulamento da SAADPD.

3 — Os docentes devem anexar ao relatório de actividades, a avaliação de processos conducentes à obtenção de graus e títulos académicos no período em avaliação, os relatórios produzidos no mesmo período no âmbito das suas obrigações e outros elementos que relevem resultados obtidos no decorrer do período em avaliação, assim como a ficha de autoavaliação.

4 — A SAADPD terá acesso aos resultados dos inquéritos aos estudantes relativos à percepção da leccionação ministrada nas unidades curriculares, validados pelo Conselho Pedagógico de cada Unidade Orgânica, bem como às alegações dos docentes sobre os resultados, fazendo-os repercutir na pontuação da componente Pedagógica, nos termos da grelha de avaliação da Unidade Orgânica.

5 — A SAADPD da Unidade Orgânica procederá à distribuição das fichas de autoavaliação e os relatórios pelos seus membros, aos quais compete, com base nos elementos disponíveis nos relatórios e noutros elementos que se revelem necessários, preencher a Ficha de Avaliação do Docente, segundo modelo a constar do regulamento de cada Unidade Orgânica.

6 — Com base na Ficha de Avaliação de cada docente, a SAADPD decidirá da pontuação a propor, com fundamentação a constar obrigatoriamente na acta.

7 — Após audição prévia dos interessados, as propostas de resultados são submetidas à validação pelo Conselho Técnico-Científico, cabendo ao Presidente da SAADPD informar cada docente da proposta da sua avaliação final no prazo de cinco dias úteis.

8 — O prazo para reclamação do acto de validação é de cinco dias úteis a contar da data do seu conhecimento.

9 — Após decisão das reclamações pelo Conselho Técnico-Científico, o Presidente da SAADPD remete a proposta das classificações finais da avaliação de desempenho ao Presidente do IPC, acompanhada da apreciação da SAAPD sobre o equilíbrio da distribuição dos resultados finais na Unidade Orgânica, das reclamações que tenham sido apresentadas, assim como das decisões do Conselho Técnico-Científico sobre as mesmas, para homologação.

Artigo 11.º

Cooperação

O Presidente da SAADPD poderá solicitar, em qualquer momento, ao Conselho Técnico-Científico e ao Conselho Pedagógico, assim como aos órgãos internos das Unidades Orgânicas e dos Serviços da Presidência do IPC, os elementos que entenda por necessários para a avaliação final.

Artigo 12.º

Critérios

1 — A pontuação relativa às componentes científica, pedagógica e organizacional é atribuída tendo em conta a grelha de pontuação anexa ao Regulamento da SAAPD da Unidade Orgânica, aprovada pela SAAPD sob proposta do Conselho Técnico-Científico e homologada pelo Presidente do IPC.

2 — A pontuação final da componente pedagógica deve ter em conta, embora sem peso predominante, o resultado dos inquéritos aos estudantes sobre a percepção da leccionação ministrada pelos docentes nas unidades curriculares a seu cargo ou em que colaboraram.

3 — Para o Perfil OExclus, definido no ponto 9 do artigo 6.º, a grelha de pontuação de todas as Unidades Orgânicas deve estabelecer que às funções previstas nos estatutos para cada titular, se desempenhada por docente em regime de exclusividade, corresponde a pontuação máxima da componente O.

4 — Sempre que um docente, com vista a obtenção de um grau académico ou para realizar um projecto de investigação, ou prestação de outras actividades, seja dispensado total ou parcialmente, pelo órgão competente de funções lectivas, a ponderação da pontuação correspondente à actividade de que foi dispensado deverá ser englobada nos restantes domínios nos termos fixados no artigo 6.º

Artigo 13.º

Classificação Final

1 — A proposta de classificação final da avaliação de desempenho deverá ser fundamentada nos relatórios de actividades dos docentes referentes ao período em avaliação e na pontuação referenciada na grelha anexa ao Regulamento da SAADPD da Unidade Orgânica, sendo expressa em quatro classes de acordo com a seguinte correspondência:

- a) *Excelente*, pontuação igual ou superior a 85 %;
- b) *Muito Bom*, pontuação entre 65 % e 85 % exclusive;
- c) *Bom*, pontuação entre 40 % e 65 % exclusive;
- d) *Negativa*, pontuação inferior a 40 %.

2 — Da classificação final homologada pelo Presidente do IPC cabe recurso aos mecanismos previstos do regulamento de resolução alternativo de litígios do IPC ou a impugnação judicial.

Artigo 14.º

Avaliação através de Ponderação Curricular

1 — A avaliação através de ponderação curricular é solicitada pelo docente, até ao dia quinze de Janeiro do ano civil imediato àquele a que a mesma respeita, em requerimento fundamentado dirigido ao Presidente do IPC, o qual deve ser acompanhado do currículo, da documentação comprovativa do exercício de cargos, funções, obtenção de graus académicos e actividades desenvolvidas no período requerido, bem como de outra documentação que o docente considere relevante para a avaliação.

2 — A avaliação através da ponderação curricular realiza-se por aplicação de grelha a ser aprovada pelo CCADPD do IPC, tendo em conta os princípios referidos neste regulamento.

Artigo 15.º

Situações excepcionais

1 — Na falta de prestação das actividades previstas na alínea b) do artigo 3.º durante um tempo superior a um mês, decorrente de situações excepcionais, como doença e parentalidade, entre outras, o docente poderá requerer, de forma fundamentada, que no período a que se reporta a avaliação de desempenho a pontuação obtida nas diversas componentes seja corrigida de forma a ter em conta o impedimento ou que a avaliação seja feita através de ponderação curricular.

2 — Caso o impedimento seja superior a seis meses o docente pode ainda requerer que seja relevada a última avaliação atribuída nos termos do presente regulamento

Artigo 16.º

Disposições Transitórias

1 — O 1.º período de avaliação de desempenho terá a duração de dois anos, de 2010 a 2011, devendo no seu termo proceder-se à revisão do regulamento para o período seguinte.

2 — O 1.º processo de avaliação de desempenho relativo aos anos de 2004 a 2007 e aos anos de 2008 a 2009, inicia-se imediatamente após a entrada em vigor deste regulamento.

3 — A avaliação dos desempenhos ocorridos de 2004 a 2007 realiza-se nos termos do artigo 113.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e com observância:

a) Atribuição da classificação de Bom a todo o pessoal docente com pelo menos 6 meses de vínculo contratual por cada ano.

b) Por ponderação curricular a requerimento do docente, apresentado no prazo de cinco dias úteis após a tomada de conhecimento da classificação referida em a).

4 — A avaliação dos desempenhos dos anos 2008 e 2009 é realizada nos termos previstos no número anterior.

5 — No 1.º período de avaliação de desempenho — 2010 a 2011, os professores em regime experimental e os docentes contratados a termo certo em regime de tempo integral podem optar por qualquer dos perfis (P, C e O) com o condicionamento decorrente da distribuição de perfis.

Artigo 17.º

Disposições Finais

1 — O procedimento deve ficar concluído até 90 (noventa) dias após o período em avaliação, sendo comunicado os resultados finais ao Conselho Técnico-Científico e ao Presidente da Unidade Orgânica.

2 — A implementação deste Regulamento será acompanhada pelo Conselho Coordenador de Avaliação do Pessoal Docente do IPC que, no final do primeiro ciclo, procederá a uma avaliação.

3 — As omissões do Regulamento e dúvidas resultantes da sua aplicação deverão ser dirimidas com base no CPA, ECPDESP, Lei n.º 66-B/2007, Lei n.º 12-A/2008 e demais legislação aplicável.

Artigo 18.º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua aprovação.

Despacho n.º 9210/2010

Nos termos do Decreto-Lei n.º 206/2009, de 31 de Agosto, o título de especialista comprova a qualidade e a especial relevância do currículo profissional numa determinada área para o exercício de funções docentes no ensino superior politécnico.

Assim:

Ouvidos os conselhos técnico-científicos das unidades orgânicas do Instituto;

Promovida a discussão pública do presente Regulamento, de acordo com o previsto no artigo 110.º, n.º 3, do RJIES;

Aprovo o Regulamento que define o processo para Atribuição do Título de Especialista.

12 de Abril de 2010. — O Presidente do Instituto Politécnico de Coimbra, Rui Jorge da Silva Antunes.

Regulamento

Artigo 1.º

Âmbito

1 — O disposto no presente Regulamento aplica-se aos processos de atribuição do título de especialista em que o IPC seja a instituição instrutora.

2 — O IPC é instituição instrutora sempre que, enquanto membro de um conjunto de estabelecimentos e escolas a que se referem o n.º 1 e 2 do artigo 3.º, lhe seja requerido a realização de provas.

3 — Ao IPC, enquanto entidade instrutora, compete a assegurar a tramitação de todo o processo nos termos do presente Regulamento.

Artigo 2.º

Título

1 — O título de especialista comprova a qualidade e a especial relevância do currículo profissional numa determinada área para os efeitos previstos no número seguinte.

2 — O título de especialista releva para efeitos da composição do corpo docente das instituições de ensino superior e para a carreira docente do ensino superior politécnico, não sendo confundível com, nem se substituindo, aos títulos atribuídos pelas associações públicas profissionais.

Artigo 3.º

Atribuição do título de especialista

1 — O título de especialista é atribuído mediante a aprovação em provas públicas, adiante designadas provas, por um conjunto de, pelo menos, três estabelecimentos de ensino ou de dois estabelecimentos de ensino e uma escola que ministrem formação na área de atribuição do título, nas condições e termos fixados em acordos de cooperação em vigor à data das provas.

2 — Quando não existam três estabelecimentos de ensino, ou dois estabelecimentos de ensino e uma escola, que ministrem formação na área da atribuição do título, dois podem ser substituídos, na estrita medida da necessidade, através do recurso a estabelecimentos de ensino que ministrem formação em áreas afins da área da atribuição do título.

3 — O IPC celebrará acordos com os estabelecimentos e escolas a que se referem os pontos anteriores onde conste, designadamente:

a) Os procedimentos para a designação dos membros dos júris das provas a que se refere o artigo seguinte;

b) As normas para a apresentação de documentos a que se refere o n.º 1 do artigo 10.º;

c) Os termos do certificado do título.

4 — Os acordos são celebrados mediante indicação das unidades orgânicas do IPC que ministram formação nas áreas em que é atribuído o título, de quais as instituições a convidar para integrar os conjuntos referidos nos pontos 1 ou 2.

5 — Compete ao presidente do IPC aprovar as áreas em que o IPC atribui o título de especialista mediante proposta de uma das unidades orgânicas.

6 — O IPC, enquanto entidade instrutora, mantém actualizado o conjunto dos estabelecimentos e escolas que, em cada área, atribuem o título de especialista.

Artigo 4.º

Provas

As provas para a atribuição do título de especialista são públicas e constituídas:

a) Pela apreciação e discussão do currículo profissional do candidato;