

Exmo. Senhor  
Professor Doutor Rui Antunes  
Presidente do Instituto Politécnico de Coimbra  
Av. Dr. Marnoco e Sousa, 30  
3000 – 271 COIMBRA

Fax: 239791262

N/Ref:Dir:AV/0369/10

05-04-2010

Assunto: **Avaliação de desempenho dos docentes do Instituto Politécnico de Coimbra**

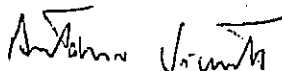
O SNESup pretende que a partir da reunião marcada para 5 de Abril de 2010:

- a) O projecto de regulamento do IPC esteja em inteira conformidade com a lei;
- b) Se consagrem algumas das soluções que preconizou e que o projecto ainda não acolheu;
- c) Fique aberto caminho ao diálogo sobre parâmetros, métodos e critérios de avaliação que ficarão consubstanciados nas grelhas.

Assim sendo, propomos as seguintes alterações ao texto recebido em anexo ao officio - circular DE - 000933/2010 (GRHA) de 15 de Março.

Com os melhores cumprimentos,

A DIRECÇÃO



Professor Doutor António Vicente  
Presidente da Direcção

## **Artigo 1.º**

### ***Objecto***

O presente regulamento define o processo de avaliação do desempenho do pessoal docente a que se refere o Artigo 35º-A do **Estatuto da Carreira Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP) alterado pelo Decreto-Lei nº 207/2009 de 31 de Agosto.**

### ***Justificação:***

*O Artigo 35º-A é do ECPDESP e não do DL 207/2009.*

## **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, assim como os que se encontrem em funções externas ao abrigo de requisição ou acordo especial de cedência podem requerer a avaliação do desempenho nos termos deste regulamento.

## **Artigo 3.º**

### ***Princípios***

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

- 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 Decreto-Lei n.º 207/2009;
- 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.

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<sup>a</sup>-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);
- f) Imparcialidade prevista no Código de Processo Administrativo.

*Observação:*

*Veríamos como vantajoso que fosse alterada a alínea b) do n.º 1 e acrescentada uma alínea o) ao mesmo número, tomando em conta as alterações que vão ser introduzidas por apreciação parlamentar.*

#### **Artigo 4.º** ***Periodicidade***

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

2.— Os docentes contratados a termo certo ou por tempo indeterminado em período experimental são sempre avaliados, **conforme os casos**, no final do período a que se refere o contrato **ou do período experimental**.

3.— 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 período é objecto de avaliação conjunta com a do ano seguinte.

4.— **A requerimento do interessado, designadamente com vista a progressão remuneratória ou a apresentação a concurso, será realizada avaliação extraordinária relativa a um ano.**

5.— **A avaliação atribuída num determinado período pode ser revista, a requerimento do interessado, sempre que num dos dois períodos seguintes se tenha verificado a aprovação em provas de doutoramento ou de agregação, ou que um determinado contributo, científico ou de qualquer outra natureza, produzido no período, venha a evidenciar nos períodos seguintes um impacto relevante, ou venha a ser objecto de especial reconhecimento designadamente através de atribuição de prémio nacional, estrangeiro ou internacional.**

*Justificação:*

*- n.º 2: Ao período experimental não corresponde um contrato.*

*- n.ºs 4 e 5: Introduzir maior flexibilidade e ter em conta que o reconhecimento da qualidade, sobretudo no domínio técnico-científico, nem sempre surge no próprio período.*

## **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 2º-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 que, 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 36º e 36º-A do ECPDESP (para fins de actualização científica e técnica e de realização de trabalhos (AcCTRT)), 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 AcCTRT – 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 da 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 regime de exclusividade, pode ser requerida a dispensa parcial da componente P com o correspondente peso de

ponderação a ser acrescido a uma das outras duas componentes, a avaliação dos docentes durante esse tempo far-se-á através da ponderação seguinte:

Perfil OExclus – 80%O + 10%P + 10%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), sendo em cada Unidade Orgânica conduzido pela respectiva Secção Autónoma de Avaliação de Desempenho do PD (SAADPD), competindo ao Conselho Técnico-Científico aprovar a grelha de pontuação e validar as classificações propostas pela SAADPD.

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, **estabelecendo a diferenciação necessária para a consideração da especificidade das varias áreas disciplinares, por forma a satisfazer o disposto na alínea c) do nº 2 do Artigo 35 º- A do ECPDESP e permitindo em cada componente que as menções mais elevadas possam ser alcançadas por vias diferentes.**
- 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.— À 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 nº 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.

**6.— Aos Conselhos Técnico-Científicos compete a aprovação da avaliação atribuída a cada docente.**

*Justificação:*

- n.º 3: *Densificar adequadamente alguns princípios relativos à elaboração das grelhas sem prejuízo de estas deverem ser sujeitas a audição sindical.*

- n.º 6: *O papel do Conselho Técnico-Científico como órgão de avaliação decorre da lei.*

## **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 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 SAADPD 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 SAADPD 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.

2.— 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.

3.— A SAADPD terá acesso aos resultados dos inquéritos à **percepção** da leccionação ministrada nas unidades curriculares, validados pelo Conselho Pedagógico de cada Unidade Orgânica, **que deverá ouvir o docente na data em que tenham sido apuradas as respostas a cada inquérito**, fazendo-os repercutir na pontuação da componente Pedagógica, nos termos da grelha de avaliação da Unidade Orgânica.

4.— A SAADPD da Unidade Orgânica procederá à distribuição das fichas de autoavaliação e dos 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.

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

6.— Após validação das propostas de resultados pelo Conselho Técnico-Científico, o Presidente da SAADPD informa cada docente da proposta da sua avaliação final e, **após audiência do interessado e decisão do Conselho Técnico-Científico**, remete a proposta das classificações finais da avaliação de desempenho para homologação.

*Justificação:*

*- nº 3: O docente, no momento em que o inquérito é apurado e antes da sua validação pelo Conselho Pedagógico, deve ser ouvido.*

- nº 6: Nesta fase conforme os princípios constantes do ECPDESP, o docente deve ser ouvido (audiência prévia) sobre o projecto de decisão a submeter ao Conselho Técnico-Científico. A reclamação tem lugar em fase posterior, após a homologação.

### **Artigo 11.º** **Cooperação**

O Presidente da SAAPD 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, **que deverá reflectir as especificidades de cada área disciplinar**, aprovada pela SAAPD sob proposta do Conselho Técnico-Científico e homologada pelo Presidente do IPC, **e as actividades e resultados descritos no relatório do docente.**

2.— A pontuação final da componente pedagógica deve ter em conta, **embora sem carácter 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, **tempestivamente validados pelo Conselho Pedagógico, ouvido o docente interessado.**

3.— 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.

#### *Justificação:*

- nº 1: Ver nº 3 do Artigo 7.º

- nº 2: Ver observação ao nº 3 do Artigo 10.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 UO, 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;
- e) Negativa, pontuação inferior a 40%.

2.— *(O projecto veio sem o n.º 2).*

3.— **Suprimir o texto:** *"Para o Perfil OExclus, definido no ponto 9 do artigo 6.º [???], a grelha de pontuação de todas as Unidades Orgânicas deve estabelecer que as funções previstas nos estatutos para cada titular em regime de exclusividade corresponde à pontuação máxima da componente."*

4.— A proposta de resultado da avaliação final de desempenho validada pelo Conselho Técnico-Científico, assim como a sua fundamentação, deve ser, no âmbito da audiência de interessados, comunicada por escrito a cada docente. (**suprimir** "pelo Presidente da SAAPD")

5.— O prazo para o docente **se pronunciar** junto do Conselho Técnico-Científico é de dez dias após tomar conhecimento da classificação proposta.

6.— *(substitui 6 e ex 7)* **A classificação aprovada pelo Conselho Técnico-Científico será, após ponderação da resposta do docente, submetida a homologação do Presidente do IPC, da qual cabe reclamação.**

7.— *(ex 8)* Da classificação final homologada cabe impugnação judicial.

*Justificação:*

- n.º 3: *O que vem proposto é ilegal, pois o ECPDESP obriga a avaliar as funções de gestão. Dar nota máxima a todos não é avaliar.*

- n.ºs 5 a 8: *O ECPDESP obriga a prever no Regulamento as diferentes menções de desempenho bem como a possibilidade de reclamação e de impugnação judicial. No texto confunde-se audiência previa e reclamação.*

## **Artigo 14.º**

### ***Avaliação através de Ponderação Curricular***

1.— A 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 na sua 1ª reunião, **tendo em conta os princípios referidos neste Regulamento.**

## **Artigo 15.º**

### ***Disposições Transitórias***

1.— O 1º período de avaliação terá a duração de dois anos, de 2010 a 2011, devendo proceder-se à revisão do regulamento para o período seguinte.

2.— O 1º processo de avaliação de desempenho relativo aos anos de 2004 a 2007 e aos anos de 2008 e 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 113º da Lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e com observância:

- a) Atribuição da classificação da classificação referida na alínea c) do nº 1 do Artigo 13º do presente regulamento 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 **quinze** dias úteis após a tomada de conhecimento da classificação referida em a).

**4.— A avaliação dos desempenhos de 2008 e 2009 é realizada nos termos previstos no nº 3.**

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

*Justificação:*

- nº 3: *As exigências de documentação do pedido não se compaginam com um prazo de cinco dias.*

- nº 4: *Deve ter-se em conta para 2008 e 2009 a impossibilidade de definir retroactivamente padrões de desempenho e garantir uma classificação positiva, tal como o legislador de 2008, confrontado com idêntica impossibilidade previu para os anos de 2004 a 2007.*

### **Artigo 16.º**

#### ***Disposições Finais***

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

3.— *(deveria ser nº 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, **em parceria com as associações sindicais.**

2.— *(deveria ser nº 3)* As omissões do Regulamento e dúvidas resultantes da sua aplicação deverão ser dirimidas com base no C.P.A., ECPDESP, Lei nº 66-B/2007, Lei nº 12-A/2008 e demais legislação aplicável.

#### ***Justificação:***

*As associações sindicais são um parceiro especialmente qualificado para colaborar nesta avaliação.*

### **Artigo 17.º**

#### ***Entrada em vigor***

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