



Sindicato Nacional do Ensino Superior

Exmo. Senhor
Dr. Vito Carioca
Presidente do Instituto Politécnico de Beja

Fax.: 284 314 401

N/Refª:Dir:AV/1449/10

09-09-2010

Assunto: Posição do SNESup sobre o Projecto de Regulamento Geral do Sistema de Avaliação do Pessoal Docente do Instituto Politécnico de Beja.

Vem o Sindicato Nacional do Ensino Superior (associação sindical de docentes e investigadores), abreviadamente designado por SNESup, congratulando-se pela conformidade do projecto em apreço com o Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico (ECPDESP) bem como pela adopção de várias das soluções apontadas por este Sindicato e já seguidas por outras Instituições, e sem prejuízo de eventual formulação de propostas adicionais, designadamente sobre as "Grelhas de Avaliação", aquando da reunião que tivermos com V. Exa. no próximo dia 13, apresentar em anexo um conjunto de propostas de alteração ao articulado do projecto recebido, a **Bold** no texto, com as respectivas justificações em *Itálico*, bem como um conjunto de comentários também em *itálico*.

Com os melhores cumprimentos,

A DIRECÇÃO

Professor Doutor António Vicente
Presidente da Direcção

PORTO – NOVA MORADA
Pr. Mouzinho Albuquerque, nº 60 - 1º - 4100-357 PORTO

SEDE NACIONAL - LISBOA
Av. 5 de Outubro, 104 - 4.º - 1050-060 LISBOA
Tel.: 21 799 56 60 Fax: 21 799 56 61
Email: snesup@snesup.pt

SEDE REGIONAL - PORTO
Av. da Boavista, 1167, sala 5.1 - 4100-130 PORTO
Tel.: 22 543 05 42 Fax: 22 543 05 43
Email: snesup.porto@snesup.pt

SEDE REGIONAL - COIMBRA
Rua Casal dos Vagares, 12 - 3030-141 COIMBRA
Tel.: 23 978 19 20 Fax: 23 978 19 21
Email: snesup.coimbra@snesup.pt

www.snesup.pt

TÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

SECÇÃO ÚNICA

Disposições Gerais

Artigo 1.º

Objecto

O presente regulamento define as linhas gerais a que deve obedecer o processo de avaliação de desempenho da actividade docente e as regras de alteração de posicionamento remuneratório de acordo com os artigos 35.º-A e 35.º-C do *Estatuto da Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico*, adiante e abreviadamente designado por *ECPDESP*, aprovado pelo *Decreto-Lei n.º 185/81, de 1 de Julho*, alterado pelo *Decreto-Lei n.º 207/2009 de 31 de Agosto* e pela *Lei n.º 7/2010 de 13 de Maio*.

Artigo 2.º

Princípios e fins

1. A avaliação do desempenho do pessoal docente do IPBeja obedece aos princípios *da diferenciação do desempenho*, regendo-se ainda por princípios de confiança, justiça, abrangência, consistência, transparência e de isenção.
2. A avaliação de desempenho tem como objectivo evidenciar o mérito demonstrado, de acordo com o disposto na alínea j) do nº 2 do artigo 35.º-A do *ECPDESP*, constituindo ainda um instrumento que traduz também objectivos estratégicos institucionais, nomeadamente o incremento das actividades de investigação, de criação cultural ou de desenvolvimento experimental, tendo como fim último contribuir para "*a melhoria da qualidade do desempenho dos docentes*", de acordo com a alínea b) do nº 2 do artigo 35.º-A do *ECPDESP*.

Artigo 3.º **Fontes**

O presente Regulamento obedece, em geral, à Lei, e em especial, às normas legais, regulamentares e estatutárias aplicáveis aos estabelecimentos de ensino superior politécnico e à avaliação do pessoal docente desses estabelecimentos.

Artigo 4.º **Âmbito**

1. O presente regulamento aplica-se a todos os docentes vinculados contratualmente ao Instituto Politécnico de Beja, adiante e abreviadamente designado por IPBeja, seja qual for o vínculo e categoria.
2. O presente regulamento aplica-se a todos os docentes em regime de tempo integral que prestam serviço docente nas unidades orgânicas do IPBeja, seja qual for a sua categoria e que contem pelo menos seis meses de relação jurídica de emprego e seis meses de serviço efectivo de funções docentes na instituição.
3. No caso do docente que, no ciclo de avaliação anterior, tenha constituído relação jurídica de emprego público com o IPBeja há menos de seis meses, o desempenho relativo a este período é objecto de avaliação conjunta com o do ciclo de avaliação seguinte.
4. O pessoal docente contratado em regime de tempo parcial, é avaliado mediante relatório fundamentado subscrito por, pelo menos, dois professores do respectivo Departamento que os avaliados integrem, sendo preferencialmente da mesma área científica do avaliado.
5. Os docentes do IPB em exercício de funções em órgãos dirigentes do Instituto Politécnico de Beja e das suas unidades orgânicas, em exclusividade, bem assim como os pró-presidentes, e os que se encontrem em funções externas ao abrigo de requisição ou acordo especial de cedência podem requerer a avaliação do desempenho nos termos do presente Regulamento.

Comentários:

N.º 1 – Este número deve ser suprimido uma vez que os artigos seguintes já definem as condições em que o presente regulamento se aplica.

N.º 5 – Julgamos que este ponto será de eliminar uma vez que esta situação está contemplada no artigo 8.º.

TÍTULO II AVALIAÇÃO

SECÇÃO I

Dos aspectos gerais da avaliação

Artigo 5.º

Periodicidade

1. A avaliação tem um carácter regular e realizar-se-á obrigatoriamente de três em três anos.
2. Para efeitos do disposto n.º 1 do artigo 10.º-B do *ECPDESP*, referente a nomeação dos professores adjuntos por tempo indeterminado, e da alínea b) do n.º 3, da alínea b) do n.º 4, ambas do artigo 6.º, da alínea b) do n.º 6, da alínea b) do n.º 7 do artigo 7.º, todos do *Decreto-Lei n.º 207/2009, de 31 de Agosto*, correspondente ao regime transitório de renovação de contratos, cada docente deve ser objecto de avaliação extraordinária, podendo-a também requerer para outros efeitos relevantes para a sua situação profissional, designadamente com vista a progressão remuneratória, apresentação a concurso ou a transição para outra instituição ou organismo, excepto se tiver sido avaliado há menos de um ano, caso em que, para os efeitos mencionados, releva a última classificação obtida.
3. No caso de a última avaliação ter sido negativa, é facultada ao docente a possibilidade de requerer uma avaliação global do último período contratual,

sendo esta a classificação que releva para os efeitos previstos no número anterior.

4. A classificação anual de cada um dos anos avaliados, é aquela que resulta do ciclo de avaliação.
5. Na avaliação da dimensão pedagógica do desempenho, os resultados de cada ano lectivo serão integralmente considerados na avaliação do ano civil em que o respectivo ano lectivo se conclua.
6. **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, pedagógico ou de outra natureza, venha a produzir nos períodos seguintes um impacto relevante, ou venha a ser objecto de especial reconhecimento, designadamente, através da atribuição de prémio nacional, estrangeiro ou internacional.**

Justificação:

Nº 6 – Há que ter em conta que, sobretudo em matéria científica, há um desfasamento significativo entre a produção de contributos e o reconhecimento do seu impacto.

Artigo 6.º **Objecto da avaliação**

1. Nos termos do disposto no artigo 35.º-A do *ECDESP*, e para além do mencionado no nº 2 daquele artigo, devem constituir objecto de avaliação todas as actividades previstas no artigo 2.º-A do referido Estatuto.
2. As actividades a que se refere o número anterior, são agrupadas em 3 dimensões: Técnico-Científica, Pedagógica e Organizacional.
3. Cada uma das dimensões previstas no número 2, é, **sem prejuízo de, a requerimento do interessado, ser seguida a ponderação decorrente da alínea b) do nº 2 do Artigo 35º- A do ECPDESP**, ponderada da seguinte forma:
 - a. Dimensão Técnico-Científica: 30%;
 - b. Dimensão Pedagógica: 50%;

c. Dimensão Organizacional: 20%.

4. O conjunto de actividades a avaliar em cada dimensão e respectivas ponderações, são as que constam do Anexo I ao presente Regulamento.
5. Será sempre possível, em cada uma das componentes, atingir as classificações mais elevadas através do desempenho de apenas uma parte das actividades tipificadas.
6. Serão tidos em consideração os processos de avaliação conducentes à obtenção pelos docentes de graus e títulos académicos no período em apreciação, bem como os relatórios produzidos no período em apreciação no cumprimento do estatuto da carreira e a sua avaliação.
7. A experiência profissional obtida fora do meio académico, deve ser valorizada, exclusivamente para os docentes que se encontrarem em regime de tempo integral sem exclusividade ou para os detentores do título de Especialista, obtido nos termos do *Decreto-Lei n.º 206/2009 de 31 de Agosto* e das normas regulamentares aplicáveis.
8. Com vista à obtenção de um grau académico ou para realização de projectos de investigação ou outra actividade relevante e condicionado à apresentação do projecto académico individual, um docente pode ser dispensado de ser avaliado numa das componentes referidas no número 3, ou em algumas das actividades tipificadas no âmbito destas, sendo que neste caso as ponderações correspondentes às componentes não avaliadas serão redistribuídas proporcionalmente pelas restantes componentes de avaliação e respectivos sub-ítems.
9. A dispensa a que se refere o número anterior, carece de requerimento fundamentado a apresentar pelo docente, cabendo a decisão final ao Presidente do IPBeja, mediante parecer do Conselho Técnico-Científico.
10. Em situações excepcionais, como licenças por doença, parentalidade e outras de igual natureza e ponderabilidade, com duração igual ou superior a 6 meses, serão atribuídos 0,5 pontos por cada semestre completo, não contando eventuais actividades desenvolvidas neste período para efeitos de avaliação do desempenho no triénio.
11. Para ter em conta, entre outros aspectos, a especificidade das áreas científicas, de acordo com o disposto na alínea c), do n.º 2, do artigo 35.º-A do ECDESP, e a valorização de objectivos individuais, as ponderações mencionadas no nº 3, podem ser diferenciadas para cada docente, mediante

requerimento individual, instruído com o parecer favorável do Director do Departamento competente, dirigido ao Presidente do Instituto até 12 meses após o início de cada período de avaliação.

12.A diferenciação a que se refere o número anterior, deve contudo ser efectuada respeitando os seguintes limites:

- a. Dimensão Técnico-Científica: 25% a 40%
- b. Dimensão Pedagógica: 40% a 65%
- c. Dimensão Organizacional: 10% a 25%

13.Nestes casos, as ponderações dos sub-itens serão revalorizadas proporcionalmente.

14.Quando circunstâncias excepcionais o justifiquem, a pedido do docente a efectuar até ao período limite de metade do período de avaliação, e ouvido o Conselho Técnico-Científico, poderá o Presidente do IPBeja autorizar a alteração das ponderações a que se referem os números 3 e 12 do presente artigo.

Justificação:

Nº 3 – A Lei nº 7/2010, de 13 de Maio, veio consagrar, na redacção da alínea b) do nº 2 do Artigo 35º- A, o princípio da ponderação segundo a afectação efectiva.

Comentário:

N.º 11 – Parece-nos que o requerimento a apresentar pelo docente não deve ficar dependente de parecer favorável do Director do Departamento.

Artigo 7.º **Efeitos**

1. Nos termos do *ECPDESP*, a avaliação do desempenho releva para a:
 - a) Contratação por tempo indeterminado dos professores adjuntos;
 - b) Renovação dos contratos a termo certo dos docentes não integrados na carreira.
2. A avaliação do desempenho tem ainda efeitos na alteração de posicionamento remuneratório na categoria do docente, nos termos previstos no artigo 35.º-C do *ECPDESP*.

3. Salvo os casos previstos expressamente na lei, a alteração de posicionamento remuneratório depende sempre da avaliação prévia de desempenho.

Artigo 8.º **Exercício de funções dirigentes**

1. O exercício de funções em órgãos dirigentes do Instituto Politécnico de Beja e das suas unidades orgânicas é sempre considerado para efeitos de avaliação de desempenho.
2. Sempre que se verifique o cumprimento dos objectivos, aferidos quando aplicável, pelo Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR), aos dirigentes do IPBeja e das suas Unidades Orgânicas em regime de comissão extraordinária de serviço e em regime de exclusividade, serão atribuídos 0,25 pontos por cada mês completo de exercício de funções.
3. Em caso de incumprimento dos objectivos, compete ao Conselho Geral do IPBeja decidir da classificação dos elementos que integram a presidência.
4. No caso referido no número anterior, a avaliação dos demais dirigentes compete à Presidência do Instituto.
5. O disposto nos números anteriores pode ser aplicável, a pedido do interessado, a outros docentes que, embora não desempenhando funções dirigentes, tenham sido nomeados ou destacados, internamente, para o exercício de outras funções total ou parcialmente incompatíveis com a actividade docente regular.
6. Quando o interessado não exerça a faculdade atribuída pelo número anterior, aplicar-se-ão as regras gerais previstas no presente Regulamento.
7. Compete ao Presidente do IPBeja a decisão prevista no número anterior, mediante requerimento fundamentado do docente.

Comentário:

N.º 2 – Parece-nos uma pontuação excessiva. Cumprem os objectivos, têm excelente. Por exemplo, no SIADAP, só se tem excelente se se superarem os objectivos.

SECÇÃO II Do procedimento de avaliação

Artigo 9.º Procedimento

1. O processo de avaliação é realizado pelo Conselho Técnico-Científico, nos termos dos números seguintes, sendo supervisionado e coordenado, nos termos da Lei e dos *Estatutos do IPBeja*, pelo Conselho para Avaliação e Qualidade do IPBeja, adiante e abreviadamente designado por CAQ.
2. O Conselho Técnico-Científico criará uma Comissão de Análise da Avaliação do Pessoal Docente, adiante e abreviadamente designada por CAAPD, sendo composta por dezasseis docentes, preferencialmente, dois por cada um dos Departamentos do Instituto, adiante e abreviadamente também designados por Relatores, podendo ser, alguns deles, docentes de outras instituições de ensino superior ou outros peritos externos.
3. A nomeação dos relatores dos docentes que integram o CAAPD, é **efectuada pelo Conselho Técnico-Científico sendo posteriormente homologada pelo Presidente do IPBeja**.
4. A distribuição dos relatórios é efectuada pelo CAQ, aos elementos que integram a CAAPD, obedecendo aos seguintes princípios orientadores:
 - a. Cada relator deverá, preferencialmente, ser de categoria igual ou superior ao(s) seu(s) avaliado(s);
 - b. Cada relator deverá, preferencialmente, pertencer à área científica do avaliado ou área afim do Departamento;
 - c. A distribuição dos processos por entre os relatores deve ser o mais uniforme possível.
5. Conhecida a nomeação dos relatores, os docentes têm um prazo de 10 dias para apresentarem reclamações fundamentadas sobre a mesma junto do Presidente do IPBeja, nomeadamente quanto a eventuais impedimentos por suspeita de falta de isenção.
6. Compete ao Presidente do IPBeja estabelecer a calendarização do processo.
7. Para efeitos de apreciação dos Recursos enviados para o Presidente, será criada uma Comissão Paritária, que integrará 8 elementos, sendo 4 nomeados pelos docentes e os restantes 4 nomeados pelo Conselho Técnico-científico.

Justificação:

N.º 3 – A nomeação deverá ser realizada pelo Conselho Técnico-Científico uma vez que é este órgão que cria a Comissão, devendo depois a nomeação ser homologada pelo Presidente do IPBeja.

Artigo 10.º **Metodologia**

1. O procedimento inicia-se com a entrega do Relatório de Actividades ao **CAQ**, de acordo com o calendário previamente fixado pelo Presidente do Instituto Politécnico de Beja, o qual deverá ter o parecer favorável do Director de Departamento.
2. O CAQ efectuará a distribuição dos relatórios pelos relatores da CAAPD, aos quais compete, com base nos elementos disponíveis no Relatório de Actividades e noutros elementos que se revelem necessários, preencher a Ficha de Avaliação do Docente, atribuindo a respectiva classificação a cada um dos itens que a constituem.
3. A informação relativa ao desempenho pedagógico do docente que tenha origem em terceiros, nomeadamente a resultante da avaliação pelos discentes, deverá ser previamente validada pelo Conselho Pedagógico.
4. Nos termos da alínea m), do n.º 2, do artigo 35.º-A do *ECPDESP*, efectuada a análise, o relator facultará ao docente avaliado o projecto de Ficha de Avaliação com a classificação discriminada, para efeitos de audiência prévia.
5. Com base no resultado da audiência prévia, o relator poderá manter ou alterar a classificação provisória.
6. Concluída a fase de audiência prévia dos interessados, e com base nos resultados de cada Ficha de Avaliação, o CAQ elaborará uma listagem provisória das classificações obtidas por cada docente e notificará individualmente e por escrito, os docentes da respectiva classificação individual atribuída pelo Relator.
7. Da classificação provisória cabe reclamação para o CAQ, a apresentar no prazo máximo de 10 dias, o qual poderá nomear um relator diferente para apreciação da reclamação.
8. As reclamações baseadas em eventuais impedimentos que não tenham sido suscitados nos termos do nº 5 do artigo 9.º, serão liminarmente indeferidas.

9. Verificando-se diferenças pontuais na classificação provisória na sequência da reclamação, vigorará a maior delas.
10. Terminado o período de reclamações, o CAQ remeterá a listagem de classificações ao Conselho Técnico-Científico (**adiante designado por CTC**), para efeitos de validação.
11. Na mesma data referida no número anterior, será remetida cópia do projecto de avaliação ao avaliado para que este, no prazo de dez dias úteis contados dessa notificação, querendo, peticione ao CTC a intervenção da Comissão Paritária.
12. No termo do prazo concedido para intervenção da Comissão Paritária, o CTC, deliberará pela avaliação atribuída aos avaliados, remetendo-as, para homologação do Presidente do Instituto.
13. Na impossibilidade de decisão de validação pelo Conselho Técnico-Científico ou de ausência de fundamentação nos casos de não validação, a proposta será também remetida ao Presidente para efeitos de eventual decisão e homologação.
14. Do acto de homologação da listagem final e da decisão sobre reclamação relativa à homologação do acto, cabe impugnação judicial, nos termos gerais.

Justificação:

N.º1 – Certamente por gralha se referiu a CCA quando se pretendia referir a CAQ.

N.º 8 – Também por lapso se citou o n.º 4 do artigo 9º quando se pretendia referir o n.º 5

Artigo 11.º Cooperação

1. O Relator, em caso de dúvida ou insuficiência das informações prestadas através do Relatório de Actividades, tem competência para solicitar, em qualquer momento, aos órgãos executivo, científico e pedagógico, ou ao docente avaliado, os elementos necessários para proceder à avaliação final, devendo essa solicitação ser feita por escrito e com indicação de prazo, o qual não poderá ser inferior a 10 dias úteis.
2. No caso de não serem facultados esses elementos, o Relator, para além de informar o docente em causa, decidirá com os elementos disponíveis, podendo recorrer, se assim o entender, aos meios competentes para os obter.

Artigo 12.º **Classificação**

1. A classificação final da avaliação de desempenho tem por base a pontuação global estabelecida através da grelha de critérios aprovada, sendo expressa em quatro classes de acordo com a seguinte correspondência:
 - a) *Excelente*, pontuação igual ou superior a 90%;
 - b) *Muito Bom*, pontuação entre 65% e 90% exclusive;
 - c) *Bom*, pontuação entre 40% e 65% exclusive;
 - e) *Inadequado*, pontuação inferior a 40%.
2. **A avaliação de desempenho negativa, para efeitos do disposto no ECPDESP, é a expressa pela classificação “Inadequado”.**

Justificação:

N.º 2 – Deverá, para efeitos dos disposto no ECPDESP, ser definida qual a classificação que corresponde a um desempenho negativo.

Artigo 13.º **Alteração de posicionamento remuneratório**

3. Para efeitos de posicionamento remuneratório considera-se que o docente muda de posição quando acumula 10 pontos.
4. Nos termos do nº 4 do artigo 35º-C do ECPDESP, é obrigatória a alteração do posicionamento remuneratório sempre que um docente, no processo de avaliação de desempenho, tenha obtido, durante um período de seis anos consecutivos, a menção máxima.
5. Para efeitos previstos no presente artigo, às classificações mencionadas é atribuída a seguinte pontuação:
 - a) *Excelente*: corresponde a uma atribuição de 9 pontos no final do triénio, valendo anualmente 3 pontos;
 - b) *Muito Bom*: corresponde a uma atribuição de 6 pontos no final do triénio, valendo anualmente 2 pontos;

- c) Bom: corresponde a uma atribuição de 3 pontos no final do triénio, valendo anualmente 1 ponto;
 - d) Inadequado: corresponde a uma atribuição de **1 ponto negativo** no final do triénio.
6. A alteração do posicionamento remuneratório tem efeitos retroactivos ao 1º dia do ano seguinte ao qual foi alcançada a pontuação mínima necessária, nos termos dos números anteriores.
 7. Sempre que por aplicação do disposto no artigo 35º do ECPDESP não for possível proceder à alteração do posicionamento remuneratório, os docentes serão seriados de acordo com os pontos obtidos desde a última alteração de posicionamento remuneratório, subindo de escalão, no dia 1 de Janeiro de cada ano, os primeiros dessa lista, até que se esgote a verba disponível para o efeito em cada ano.
 8. No ano civil imediato ao da ocorrência de alteração do posicionamento remuneratório, **subtraem-se dez pontos ao valor acumulado e os pontos remanescentes contarão para um novo período de avaliação.**

Justificação:

N.º 5 d) – À semelhança do adoptado por outros Institutos Politécnicos, sugerimos que se atribua apenas um ponto negativo no final do triénio.

N.º 8 – Parece-nos que é de seguir a solução adoptada por outras Instituições em que apenas se descontam os anos correspondentes aos necessários para a alteração de posição remuneratória, não sendo justo para os docentes que alguns anos de avaliação não tenham qualquer significado para este fim, até porque a ser assim certamente não o será por sua vontade ou responsabilidade.

TÍTULO III DISPOSIÇÕES FINAIS

SECÇÃO ÚNICA Disposições finais

Artigo 14.º
Interpretação e integração de lacunas

Compete ao Presidente do Instituto Politécnico de Beja interpretar o presente Regulamento e integrar as suas lacunas, ouvido o Conselho para a Avaliação e Qualidade, **sendo as mesmas esclarecidas por despacho do Presidente do IPBeja publicado nos mesmos termos que o presente Regulamento.**

Justificação:

Os esclarecimentos em causa são materialmente regulamentares, pelo que importa assegurar a sua publicação.

Artigo 15.º
Alterações

1. O presente Regulamento pode ser alterado pelo Presidente do Instituto, ouvido o Conselho para a Avaliação e Qualidade e **as associações sindicais.**
2. No final do primeiro período de avaliação (2012), o CTC, **em parceria com as associações sindicais**, efectuará uma avaliação do sistema de avaliação regulado pelo presente regulamento tendo em vista aferir a sua adequabilidade e propondo os ajustamentos que se revelarem necessários e adequados.
3. O Regulamento, com as alterações inscritas no lugar próprio, é objecto de nova publicação.

Justificação:

N.º 1 – Importa cumprir com o disposto no n.º 1 do Artº 35º-A do ECPDESP, sendo que o regulamento em causa não poderá ser alterado sem a participação das associações sindicais.

N.º 2 - As associações sindicais são um parceiro especialmente qualificado para colaborar nesta avaliação.

Artigo 16.º

Entrada em vigor, disposições transitórias e publicação

1. O sistema de avaliação previsto no presente regulamento entra em vigor no ano civil de 2010, inclusive.
2. A avaliação do período de 2004 a 2007 realiza-se atribuindo um ponto a cada ano, sem prejuízo de ser pedida ponderação curricular para atribuição de classificação superior.
3. A avaliação de 2008 e 2009 é realizada nos termos do número anterior.
4. Os docentes que mediante requerimento a dirigir ao Presidente do IPBeja venham a solicitar uma ponderação curricular relativa a qualquer dos anos referidos nos números 2 e 3, serão avaliados curricularmente por aplicação de grelha que constitui o anexo II ao presente regulamento, atribuindo-se a cada um dos anos a classificação resultante da opção indicada no requerimento.
5. A avaliação relativa ao período 2004 a 2009, do pessoal dirigente do IPBeja e das suas unidades orgânicas, em regime de comissão extraordinária de serviço e em regime de exclusividade, é realizada nos termos do disposto nº2 do artigo 8º do presente regulamento.
6. A progressão no posicionamento remuneratório após a avaliação relativa aos anos 2004 a 2009, produz efeitos a 1 de Janeiro de 2010 sendo condicionada cumulativamente, às seguintes condições:
 - a) Ter reunido uma pontuação mínima de 10 pontos;
 - b) Ter completado, no mínimo, 3 anos num dado escalão da categoria em que se encontra, contados à data de 31 de Dezembro de 2009.
7. O disposto nas alíneas a) e b) do número anterior aplica-se igualmente sempre que se verifiquem alterações do posicionamento remuneratório que não sejam consequência da avaliação do desempenho.
8. Os docentes que, tendo obtido uma pontuação igual ou superior a 10 pontos, não preencherem a condição a que se refere a alínea b) do número 6, transitarão de posicionamento remuneratório no 1º dia do ano civil seguinte aquele em que completarem os 3 anos no escalão actual.
9. O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no **Diário da República**.
10. O Regulamento é ainda publicitado no sítio da internet do Instituto Politécnico de Beja.

Justificação:

N.º 9 – Mera sugestão de simplificação.

ANEXO I

Grelha de Actividades a Avaliar e Respectivas Ponderações 2010-2012

Deixamos em seguida algumas sugestões de inclusão de itens, sem prejuízo de outras sugestões, esclarecimentos ou comentários a quando da realização da reunião.

ÁREA CIENTÍFICA - Resultados da Actividade de Investigação

Actividades a avaliar	Pts	Unidade	Máximo de elementos	Pontuação máxima
Membro de centro de investigação avaliado positivamente pela FCT.	0,5	por ano completo	3	1,5
Relatórios apresentados na instituição em que o docente esteja inscrito para preparação de doutoramento, desde que com avaliação claramente positiva do orientador da dissertação.	1	por ano	1	1

ÁREA ORGANIZACIONAL - Participação em Órgãos Colegiais e Responsabilidade académica

Actividades a avaliar	Pts	Unidade	Máximo de elementos	Pontuação máxima
Coordenador de CET	2	por ano completo	3	6