

TRIBUNAL DE CONTAS

Gabinete do Presidente

Despacho n.º 1860/2013

Alterações ao Regulamento de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Direção-Geral do Tribunal de Contas

A Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, introduziu alterações às normas constantes da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.os 64-A/2008, de 31 de dezembro, e 55-A/2010, de 31 de dezembro, que aprovou o Sistema de Avaliação do Desempenho da Administração Pública, ao abrigo da qual foi aprovado o *Regulamento de Avaliação do Desempenho da DGTC*, através do Despacho n.º 25/2009 — GP, de 3 de junho, publicado no DR, 2.ª série, n.º 113, de 15 de junho de 2009 (Despacho n.º 13709/2009).

Importa, pois, acolher, no *Regulamento de Avaliação do Desempenho* citado, as alterações ora ocorridas.

Tratando-se de simples aplicações da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, não se torna necessário observar os procedimentos decorrentes da Lei n.º 23/98, de 26 de maio;

Assim, tendo presente o disposto no artigo 3.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, no artigo 33.º da Lei n.º 98/97, de 26 de agosto, e no artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 440/99, de 2 de novembro, na redação que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 148/2001, de 26 de maio;

Aprovo, sob proposta do Diretor-Geral, as alterações ao *Regulamento de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Direção-Geral do Tribunal de Contas*, aprovado pelo Despacho n.º 25/2009 — GP, de 3 de junho, publicado no DR, 2.ª série, n.º 113, de 15 de junho de 2009 (Despacho n.º 13709/2009), que adapta aos Serviços de Apoio do Tribunal de Contas o estabelecido na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, para a Administração Pública, nos seguintes termos:

1 — São alterados os n.os 1 a 4 do artigo 8.º, o n.º 1 do artigo 9.º, o n.º 1 do artigo 12.º, o artigo 15.º, o n.º 3 e a alínea e) do n.º 5 do artigo 17.º, as alíneas a) a i) do artigo 22.º, o n.º 1 do artigo 24.º, o n.º 1 e a alínea c) do n.º 2 do artigo 25.º, o corpo do artigo 27.º e as alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 28.º do Regulamento de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Direção-Geral do Tribunal de Contas, nos termos seguintes:

Artigo 8.º

Regra geral de avaliação dos dirigentes da DGTC

1 — Atenta a especial natureza da DGTC, nomeadamente em termos de inserção hierárquico-funcional, o Diretor-Geral e os Subdiretores-Gerais da DGTC são avaliados no termo das respetivas comissões de serviço ou no fim do prazo para que foram nomeados, de acordo com o referido nos n.os 2 e 3 deste artigo.

2 — O acompanhamento intercalar e a avaliação do Diretor-Geral compete ao Presidente do Tribunal, tendo em conta o resultado das avaliações da DGTC — Sede e Seções Regionais.

3 — O acompanhamento intercalar e a avaliação do Subdiretor-Geral da Sede e a dos Subdiretores-Gerais das Seções Regionais é efetuada pelo Diretor-Geral e tem em conta, respetivamente, o resultado da avaliação da DGTC — Sede e o das respetivas Seções Regionais.

4 — O acompanhamento intercalar e a avaliação dos auditores-coordenadores, dos auditores-chefes, dos diretores de serviço e dos chefes de divisão da DGTC, bem como de trabalhadores em exercício de funções equiparadas ou de coordenação de unidades orgânicas, é efetuada nos termos dos artigos seguintes.

Artigo 9.º

Avaliação do desempenho dos auditores-coordenadores e dos auditores-chefes

1 — A avaliação dos auditores-coordenadores, dos auditores-chefes e de trabalhadores incumbidos de funções equiparadas ou de coordenação de unidades orgânicas efetua-se com base nos seguintes parâmetros:

- a) “Resultados” obtidos nos objetivos definidos para a unidade orgânica, a que é atribuída uma ponderação de 75 %;
- b) “Competências”, constantes do anexo I ao presente Regulamento, com uma ponderação de 25 %;

2 —
3 —
4 —
5 —
6 —

aceitado a apresentação em sede de Assembleia Geral do mesmo requerimento, em violação do disposto nos artigos 143.º e 151.º da LEOAL (Lei da Eleição dos Titulares dos Órgãos das Autarquias Locais, aprovada pela Lei Orgânica n.º 1/2001, de 14 de agosto), pelo que a ata não traduz, contrariamente ao que nela se declara, o que realmente ocorreu na referida Assembleia Geral.

Os representantes dos partidos políticos intervenientes na eleição foram notificados da petição de recurso, nos termos do n.º 3 do artigo 159.º da LEOAL, tendo apresentado respostas o Partido Social Democrata (PPD/PSD) e o Partido Comunista Português (PCP-Ovar), pugnando o primeiro pela improcedência do recurso, por não apresentação prévia de reclamação ou protesto, que o n.º 1 do artigo 156.º da LEOAL exige como condição processual do recurso, e o segundo pelo deferimento do pedido de recotagem dos votos, por força dos princípios da transparência e do respeito pela verdade eleitoral.

Cumpre apreciar e decidir

II. Fundamentação

Antes de mais, cabe verificar se se encontram preenchidos os pressupostos legais de que depende a apreciação do mérito do recurso, desde logo quanto ao prazo de apresentação em juízo da respetiva petição.

Os autos demonstram, com relevância para a apreciação dessa questão prévia, os seguintes factos:

a) Em 15 de janeiro de 2013 foi afixado o edital que contém os resultados do apuramento geral referente à eleição autárquica intercalar para a Assembleia de Freguesia de Esmoriz (fls. 23-25);

b) A petição de recurso foi apresentada em juízo em 17 de janeiro de 2013 (fls. 2).

Das decisões sobre reclamações ou protestos relativos a irregularidades ocorridas no decurso das votações e nos apuramentos parciais ou gerais respeitantes a eleições para órgãos do poder local cabe recurso para o Tribunal Constitucional, sendo o respetivo processo de contencioso eleitoral regulado pela lei eleitoral aplicável (artigo 102.º da lei do Tribunal Constitucional).

O presente recurso contencioso respeita à eleição autárquica intercalar para a Assembleia de Freguesia de Esmoriz, pelo que se lhe aplicam as normas processuais específicas constantes dos artigos 156.º a 159.º da lei que regula a Eleição dos Titulares dos Órgãos das Autarquias Locais (LEOAL), aprovada pela Lei Orgânica, n.º 1/2001, de 14 de agosto, e sucessivamente alterada pela Lei Orgânica n.º 5-A/2001, de 26 de novembro, Lei Orgânica n.º 3/2005, de 29 de agosto, Lei Orgânica n.º 3/2010, de 15 de dezembro, e Lei Orgânica n.º 1/2011, de 30 de novembro.

Dispõe o n.º 1 do artigo 156.º da LEOAL, na parte relevante, que «as irregularidades ocorridas no apuramento local ou geral podem ser apreciadas em recurso contencioso, desde que hajam sido objeto de reclamação ou protesto apresentado no ato em que se verificaram», sendo que os artigos 134.º e 143.º da mesma lei expressamente conferem aos representantes das candidaturas o direito de apresentar reclamações, protestos ou contraprotostos nas assembleias de apuramento local e geral, respetivamente.

Determina, por seu lado, o artigo 158.º da LEOAL, que o recurso contencioso é interposto perante o Tribunal Constitucional no dia seguinte ao da afixação do edital contendo os resultados do apuramento.

Ora, independentemente da questão de saber se, no caso, se verifica o pressuposto formal da prévia apresentação de reclamação ou protesto, que é imposto pelo n.º 1 do citado artigo 156.º da LEOAL, a verdade é que o presente recurso não pode, por intempestivo, prosseguir para apreciação de mérito.

Com efeito, o edital contendo os resultados do apuramento foi afixado no dia 15 de janeiro de 2013, pelo que, nos termos do citado artigo 158.º da LEOAL, o prazo para interpor o recurso terminava no dia seguinte, isto é, no dia 16 de janeiro de 2013. Porém, o recurso apenas veio a ser interposto em 17 de janeiro, quando já havia transcorrido o aludido prazo legal, o que liminarmente impede o seu conhecimento.

III. Decisão

Pelo exposto, decide-se não conhecer do recurso.

21 de janeiro de 2013. — *Carlos Fernandes Cadilha* — *Ana Maria Guerra Martins* — *Pedro Machete* — *Maria João Antunes* — *Maria de Fátima Mata-Mouros* — *Catarina Sarmento e Castro* — *Maria José Rangel de Mesquita* — *Fernando Vaz Ventura* — *João Cura Mariano* — *Maria Lúcia Amaral* — *Vitor Gomes* — *Joaquim de Sousa Ribeiro*.

206705848

Artigo 12.º

Efeitos

1 — A avaliação de desempenho dos auditores-coordenadores e dos auditores-chefes produz os efeitos previstos na lei geral para os dirigentes intermédios da Administração Pública, designadamente em matéria de não renovação ou de cessação da respetiva comissão de serviço.

2 —

Artigo 15.º

Efeitos

1 — A avaliação de desempenho dos trabalhadores da DGTC produz os efeitos previstos no estatuto dos Serviços de Apoio do Tribunal de Contas e, subsidiariamente, na lei geral aplicável aos trabalhadores da Administração Pública, aplicando-se-lhes ainda o disposto nos artigos 52.º a 54.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

2 — Por despacho do Presidente do Tribunal de Contas, a proferir antes do início do processo de avaliação, podem ser estabelecidas as condições de atribuição de incentivos para formação profissional ou académica como prémio para o Desempenho Excelente.

Artigo 17.º

Avaliadores

1 —

2 —

3 — No caso de o funcionário ter tido várias chefias ao longo do ciclo avaliativo, integram o colégio de avaliação o superior hierárquico de 1.º nível de quem dependeu por um período mínimo de um ano, bem como o superior hierárquico de 2.º nível de quem dependeu pelo período maior de tempo.

4 —

5 —

a)

b)

c)

d)

e) Avaliar bienalmente os trabalhadores, assegurando a correta aplicação do sistema de avaliação;

f)

g)

h)

Artigo 22.º

Fases e calendário

a) Definição dos objetivos e resultados a atingir pela DGTC e pelas unidades orgânicas: Último trimestre do ano anterior ao da avaliação;

b) Reunião entre avaliadores e avaliados para definição dos objetivos e respetivos indicadores de medida, e para fixação das competências, quando for caso disso: até 30 de janeiro do primeiro ano a que respeita o ciclo avaliativo seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo

c) Acompanhamento e revisão de objetivos: A partir do fim do 2.º trimestre do período a que respeita a avaliação;

d) Realização da autoavaliação e da avaliação: Até 10 de fevereiro do ano seguinte àquele a que respeita o ciclo avaliativo;

e) Harmonização das propostas de avaliação: Até final de fevereiro do ano seguinte àquele a que respeita o ciclo avaliativo;

f) Validação das avaliações e reconhecimento de desempenhos: Até 15 de março do ano seguinte àquele a que respeita o ciclo avaliativo;

g) Conhecimento das avaliações pelos avaliados: até 25 de março do ano seguinte àquele a que respeita o ciclo avaliativo;

h) Apreciação de processos de avaliação pela Comissão Paritária: Até 20 de abril do ano seguinte àquele a que respeita o ciclo avaliativo;

i) Homologação: Até 30 de abril do ano seguinte àquele a que respeita o ciclo avaliativo;

j)

k)

Artigo 24.º

Entrevista de acompanhamento do processo de avaliação

1 — A fase de monitorização do processo de avaliação concretiza-se numa atividade permanente de acompanhamento do desempenho e inclui uma entrevista entre avaliador e avaliado, a realizar até fevereiro do 2.º ano a que se reporta o período avaliativo.

- 2 —
- a)
- b)
- c)

Artigo 25.º

Diferenciação de desempenhos

1 — A diferenciação de desempenhos é garantida pela fixação da percentagem máxima de 25 % para a atribuição de menções de Desempenho Relevante, das quais, 5 % podem ser reconhecidas como Desempenho Excelente.

2 —

a)

b)

c) Sobre o total dos trabalhadores avaliados.

d)

Artigo 27.º

Publicitação

São publicitados, pelos meios adequados, nomeadamente inserção na página eletrónica:

a)

b)

c)

Artigo 28.º

Disposições aplicáveis aos dirigentes e trabalhadores não pertencentes às carreiras especiais

1 —

a) Aos diretores de serviço e chefes de divisão, ou equiparados, da DGTC os n.os 1 e 4 do artigo 9.º e o artigo 12.º do presente regulamento;

b) Aos restantes trabalhadores não inseridos em carreiras especiais, o n.º 4 do artigo 9.º e o n.º 1 do artigo 13.º do presente regulamento;

2 — São revogados o n.º 3 do artigo 7.º, os n.os 2 e 3 do artigo 10.º, o n.º 2 do artigo 12.º e as als. a), b) e d) n.º 2 do artigo 25.º do Regulamento de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Direção-Geral do Tribunal de Contas.

3 — O Regulamento de Avaliação do Desempenho da DGTC, com as alterações ora introduzidas, é republicado em anexo ao presente despacho, dele fazendo parte integrante.

22 de janeiro de 2013. — O Conselheiro Presidente, *Guilherme d'Oliveira Martins*.

ANEXO

Regulamento da avaliação do desempenho dos trabalhadores da Direção-Geral do Tribunal de Contas

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objetivo

O presente regulamento adapta o regime previsto na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, às especificidades da Direção-Geral do Tribunal de Contas — Sede e Secções Regionais — atentas as respetivas atribuições, organização e necessidades de gestão, resultantes da natureza de serviço de apoio ao Tribunal de Contas.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

1 — A avaliação de desempenho dos trabalhadores das carreiras de auditor, consultor, técnico verificador superior e técnico verificador, bem como dos auditores-coordenadores e auditores-chefes que exerçam funções na DGTC, rege-se pelo presente regulamento.

2 — A avaliação de desempenho dos diretores de serviço e dos chefes de divisão, assim como dos trabalhadores da DGTC não inseridos nas carreiras identificadas no número anterior, rege-se pelo disposto na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, sem prejuízo do disposto no artigo 28.º deste regulamento.

3 — A avaliação do desempenho da DGTC — Sede e Secções Regionais — faz-se nos termos do presente regulamento, com exceção da vertente da heteroavaliação, que será regulamentada, após audição do Plenário Geral, por despacho do Presidente do Tribunal, com respeito pelas características próprias dos serviços de apoio, designadamente no que se refere ao princípio da independência.

Artigo 3.º

Finalidades

1 — A avaliação de desempenho na DGTC visa:

- a) Contribuir para a melhoria da gestão da DGTC, alinhando as atividades das suas unidades orgânicas com os objetivos do Tribunal de Contas e promovendo uma cultura de excelência e qualidade no controlo externo das finanças públicas;
- b) Apoiar o processo de decisão estratégica, através do fornecimento de informação relativa a resultados e custos;
- c) Medir o contributo de cada avaliado para a prossecução dos objetivos da instituição, para o aumento da sua eficiência e para a melhoria da qualidade dos serviços por ela prestados;
- d) Responsabilizar pelos resultados;
- e) Identificar as necessidades de formação e desenvolvimento profissional;
- f) Reconhecer e distinguir indivíduos ou equipas pelo seu desempenho e pelos resultados obtidos;
- g) Promover a comunicação e o diálogo entre avaliadores e avaliados;
- h) Fortalecer as competências de liderança e de gestão.

2 — A avaliação do desempenho na DGTC insere-se no sistema de planeamento do Tribunal de Contas, constituindo um dos instrumentos de verificação do cumprimento dos objetivos estratégicos, bem como dos objetivos anuais e dos planos de atividades, através de indicadores de medida.

CAPÍTULO II

Avaliação de desempenho da DGTC

Artigo 4.º

Quadro de Avaliação e Responsabilização

1 — O Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) anual da DGTC assenta nos objetivos estratégicos fixados no plano trienal do Tribunal de Contas e concretizados nos planos anuais, que, para o efeito, são desdobrados em objetivos anuais de eficácia, de eficiência e de qualidade.

2 — As revisões e atualizações do QUAR são baseadas na análise do ambiente interno e externo, na adequação dos recursos e nas oportunidades de desenvolvimento e aprofundamento do controlo externo das finanças públicas.

3 — Visando garantir a coerência e o alinhamento do QUAR com os demais instrumentos de gestão, as operações e procedimentos relacionados com o planeamento, programação, orçamentação e avaliação devem respeitar, sem prejuízo do disposto quanto a prazos limite na Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas (LOPTC), a seguinte ordem lógica:

- a) Fixação dos objetivos da DGTC para o ano seguinte, para a Sede e para cada uma das Secções Regionais, tendo em conta a missão, atribuições, objetivos estratégicos e disponibilidades de recursos humanos e financeiros;
- b) Elaboração dos projetos de programas anuais de ação das Secções e do plano de atividades dos serviços de apoio para o ano seguinte;
- c) Fixação dos objetivos, indicadores de desempenho e respetivas fontes de verificação, em relação a cada unidade orgânica;
- d) Aprovação do orçamento e dos mapas de pessoal;
- e) Aprovação dos programas anuais de ação das Secções e do plano de atividades dos serviços de apoio para os anos seguintes;
- f) Acompanhamento e eventual revisão dos objetivos das unidades orgânicas;
- g) Elaboração e aprovação do relatório de atividades, que inclui o relatório de autoavaliação.

Artigo 5.º

Competências em matéria de avaliação da DGTC

1 — Compete ao Presidente do Tribunal:

- a) Estabelecer o calendário para a elaboração e aprovação dos instrumentos de gestão referidos no n.º 3 do artigo 4.º deste regulamento;

- b) Aprovar os objetivos anuais do QUAR, incluindo os indicadores de desempenho e a indicação das fontes de verificação a utilizar, bem como as respetivas revisões e atualizações;

- c) Homologar a menção de desempenho proposta.

2 — Compete ao Diretor-Geral coordenar o processo de avaliação de desempenho da DGTC e propor, em relatório fundamentado, ao Presidente do Tribunal a menção qualitativa a atribuir em cada ano.

3 — Cabe ao Departamento de Consultadoria e Planeamento (DCP) apoiar a identificação dos indicadores de desempenho e das respetivas fontes de verificação, bem como dos critérios que sustentem a atribuição dos níveis de graduação indicados no artigo 7.º;

4 — Cabe ao Departamento de Sistemas e Tecnologias de Informação (DSTI) criar e manter os sistemas de informação que alimentam os indicadores de resultados e monitorizar o QUAR, no que respeita à integridade e fiabilidade dos dados.

5 — Atendendo à natureza transversal da matéria, e de forma a assegurar a obtenção de contributos nos vários planos, pode, sempre que se justifique, ser constituída pelo Diretor-Geral uma equipa multidisciplinar e interdepartamental para apoio ao desenvolvimento do processo de avaliação, que funcionará na dependência funcional do Departamento de Consultadoria e Planeamento.

Artigo 6.º

Autoavaliação

A autoavaliação efetua-se anualmente, em simultâneo com a preparação do relatório de atividades, e o seu resultado, fundamentado, consta de anexo a este relatório, que deverá, sempre que possível, incluir comparações com indicadores de desempenho de outras Instituições Superiores de Controlo (ISC).

Artigo 7.º

Expressão da avaliação

1 — Para a avaliação dos resultados obtidos em cada objetivo fixado no QUAR, são estabelecidos os seguintes níveis qualitativos de graduação:

- a) Objetivo superado;
- b) Objetivo atingido;
- c) Objetivo não atingido.

2 — A avaliação do desempenho da DGTC é expressa pelas seguintes menções:

- a) Desempenho Bom, se todos os objetivos tiverem sido atingidos e, pelo menos um, superado;
- b) Desempenho satisfatório, se atingiu todos os objetivos, ou, no mínimo, todos os de eficiência e de qualidade;
- c) Desempenho insuficiente, se não atingiu nenhum objetivo, ou se apenas atingiu os de eficácia.

3 — *Revogado.*

CAPÍTULO III

Avaliação dos dirigentes

Artigo 8.º

Regra geral de avaliação dos dirigentes da DGTC

1 — Atenta a especial natureza da DGTC, nomeadamente em termos de inserção hierárquico-funcional, o Diretor-Geral e os Subdiretores-Gerais da DGTC são avaliados no termo das respetivas comissões de serviço ou no fim do prazo para que foram nomeados, de acordo com o referido nos n.os 2 e 3 deste artigo.

2 — A monitorização intercalar e a avaliação do Diretor-Geral compete ao Presidente do Tribunal, tendo em conta o resultado das avaliações da DGTC — Sede e Secções Regionais.

3 — A monitorização intercalar e a avaliação do Subdiretor-Geral da Sede e a dos Subdiretores-Gerais das Secções Regionais é efetuada pelo Diretor-Geral e tem em conta, respetivamente, o resultado da avaliação da DGTC — Sede e o das respetivas Secções Regionais.

4 — A monitorização intercalar e a avaliação do desempenho dos auditores-coordenadores, dos auditores-chefes, dos diretores de serviço e dos chefes de divisão da DGTC, bem como de trabalhadores em exercício de funções equiparadas ou de coordenação de unidades orgânicas, é efetuada nos termos dos artigos seguintes.

Artigo 9.º

Avaliação do desempenho dos auditores-coordenadores e dos auditores-chefes

1 — A avaliação dos auditores-coordenadores, dos auditores-chefes e de trabalhadores incumbidos de funções equiparadas ou de coordenação de unidades orgânicas efetua-se com base nos seguintes parâmetros:

a) “Resultados” obtidos nos objetivos definidos para a unidade orgânica, a que é atribuída uma ponderação de 75 %;

b) “Competências”, constantes do anexo I ao presente Regulamento, com uma ponderação de 25 %.

2 — A avaliação do parâmetro “Resultados” assenta em objetivos negociados para a unidade orgânica respetiva com o superior hierárquico, em número não inferior a três, prevalecendo, em caso de discordância, a posição deste.

3 — Os resultados obtidos em cada objetivo são valorados através de uma escala de três níveis, nos seguintes termos:

a) “Objetivo superado”, a que corresponde uma pontuação de 5;

b) “Objetivo atingido”, a que corresponde uma pontuação de 3;

c) “Objetivo não atingido”, a que corresponde uma pontuação de 1.

4 — Cada competência é valorada numa escala com 5 níveis — 1, 2, 3, 4 e 5 — de acordo com a seguinte graduação:

5 — Competência demonstrada a nível muito elevado;

4 — Competência demonstrada a nível elevado;

3 — Competência demonstrada;

2 — Competência demonstrada com insuficiências;

1 — Competência não demonstrada ou inexistente.

5 — A pontuação dos parâmetros “Resultados” e “Competências” resulta da média aritmética das pontuações atribuídas e a pontuação final resulta da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros, de acordo com as percentagens definidas nas alíneas a) e b) do n.º 1 deste artigo.

6 — As pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final são expressas até às milésimas.

Artigo 10.º

Expressão da avaliação final

1 — A avaliação final é expressa em menções qualitativas, reportadas às pontuações obtidas nos termos do número anterior, nos seguintes termos:

a) Desempenho Relevante, correspondendo às pontuações de 4 a 5;

b) Desempenho Adequado, correspondendo às pontuações de 2 a 3,999;

c) Desempenho Inadequado, correspondendo às pontuações de 1 a 1,999.

2 — *Revogado.*

3 — *Revogado.*

Artigo 11.º

Avaliadores

A competência para avaliar os auditores-coordenadores e os auditores-chefes cabe ao superior hierárquico imediato, o qual deve, quando for caso disso, consultar, ao longo do processo, o juiz conselheiro da respetiva área de responsabilidade ou das secções regionais sobre a avaliação.

Artigo 12.º

Efeitos

1 — A avaliação de desempenho dos auditores-coordenadores e dos auditores-chefes produz os efeitos previstos na lei geral para os dirigentes intermédios da Administração Pública, designadamente em matéria de não renovação ou de cessação da respetiva comissão de serviço.

2 — *Revogado.*

CAPÍTULO IV

Avaliação dos trabalhadores das carreiras especiais

Artigo 13.º

Parâmetros de avaliação

1 — A avaliação do desempenho dos trabalhadores incide sobre os seguintes parâmetros:

a) “Resultados” obtidos na prossecução dos objetivos individuais, em número não inferior a três, articulados com os da respetiva unidade orgânica, a que é atribuída uma ponderação de 60 %;

b) “Competências” a definir anualmente, entre cinco e seis, com uma ponderação de 40 %, escolhidas de entre as constantes do anexo I ao

presente regulamento, sendo obrigatória a consideração da competência “compromisso com a instituição e integridade”.

2 — Às valorações e pontuações parciais e finais aplicam-se as regras estabelecidas nos n.ºs 3 a 6 do artigo 9.º deste regulamento.

Artigo 14.º

Expressão da avaliação final

A avaliação efetua-se de acordo com as regras estabelecidas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 10.º deste regulamento, devendo a iniciativa da atribuição de Desempenho Excelente ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos fundamentos e analise o impacto do desempenho, evidenciando os contributos relevantes para o serviço.

Artigo 15.º

Efeitos

1 — A avaliação de desempenho dos trabalhadores da DGTC produz os efeitos previstos no estatuto dos Serviços de Apoio do Tribunal de Contas e, subsidiariamente, na lei geral aplicável aos trabalhadores da Administração Pública, aplicando-se-lhes ainda o disposto nos artigos 52.º a 54.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

2 — Por despacho do Presidente do Tribunal de Contas, a proferir antes do início do processo de avaliação, podem ser estabelecidas as condições de atribuição de incentivos para formação profissional ou académica como prémio para o Desempenho Excelente.

CAPÍTULO V

Processo de avaliação

SECÇÃO I

Intervenientes

Artigo 16.º

Intervenientes

Intervêm no processo de avaliação do desempenho:

a) Os avaliadores;

b) O avaliado;

c) O conselho coordenador da avaliação;

d) A comissão paritária;

e) O Diretor-Geral.

Artigo 17.º

Avaliadores

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 11.º quanto aos dirigentes, a avaliação do desempenho compete a um colégio de avaliação, composto pelo superior hierárquico de 1.º nível e pelo superior hierárquico de 2.º nível.

2 — Entende-se por superior hierárquico de 1.º nível o responsável imediato pela orientação, pela coordenação e pelo acompanhamento da atividade do avaliado durante o período de desempenho considerado, e por superior hierárquico de 2.º nível o dirigente que, na escala hierárquica, se situe na posição imediatamente superior à daquele.

3 — No caso de o funcionário ter tido várias chefias ao longo do ciclo avaliativo, integram o colégio de avaliação o superior hierárquico de 1.º nível de quem dependeu por um período mínimo de um ano, bem como o superior hierárquico de 2.º nível de quem dependeu pelo período maior de tempo.

4 — Quando o avaliado tiver tido contacto funcional apenas com um superior hierárquico, este será avaliador único.

5 — Compete aos avaliadores:

a) Negociar os objetivos com o avaliado, atentas as competências e os objetivos da unidade orgânica, e a melhoria contínua do trabalhador;

b) Fixar os indicadores de medida e os critérios de superação dos objetivos, no quadro das orientações estabelecidas pelo Conselho Coordenador da Avaliação;

c) Rever regularmente com o avaliado os objetivos, ajustá-los, quando necessário, e reportar ao avaliado a evolução do seu desempenho e possibilidades de melhoria;

d) Ponderar as expectativas dos trabalhadores no processo de identificação das respetivas necessidades de desenvolvimento;

e) Avaliar bienalmente os trabalhadores, assegurando a correta aplicação do sistema de avaliação;

f) Fundamentar as avaliações de Desempenho Relevante e de Desempenho Inadequado;

g) Solicitar, no decurso da fase de harmonização das avaliações prevista na alínea *d*) do artigo 24.º deste regulamento, a apreciação, pelo Conselho Coordenador da Avaliação, de menções de Desempenho Relevante que tenha atribuído, para efeitos de reconhecimento de mérito e da atribuição da menção de Desempenho Excelente, juntando a respetiva fundamentação;

h) Quando for caso disso, consultar o juiz conselheiro da respetiva área de responsabilidade ou das Secções Regionais sobre a avaliação.

Artigo 18.º

Avaliado

1 — O avaliado tem direito:

- a) A que lhe garantam os meios e condições necessários ao seu desempenho, de acordo com os objetivos e resultados fixados;
- b) A avaliação do seu desempenho;
- c) A que lhe seja fornecida informação sobre os objetivos, fundamentos, conteúdo e funcionamento do sistema de avaliação;
- d) À monitorização do seu desempenho, nos termos do artigo 74.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro;
- e) A solicitar ao Diretor-Geral, no prazo de dez dias úteis após tomar conhecimento da sua proposta de avaliação, que a mesma seja apreciada pela comissão paritária prevista no artigo 20.º deste regulamento, juntando a respetiva fundamentação, bem como, no mesmo prazo, a requerer a apreciação pelo Conselho Coordenador da Avaliação da menção de Desempenho Relevante para efeitos de reconhecimento de mérito;
- f) A recorrer aos meios de impugnação legais.

2 — Constituem deveres do avaliado:

- a) Proceder à respetiva autoavaliação, por forma a envolver-se e responsabilizar-se no processo avaliativo;
- b) Negociar com os avaliadores os objetivos e respetivos indicadores de medida, bem como as competências, quando estas não sejam definidas nos termos dos artigos 36.º, n.º 7, e 48.º, n.º 2, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Artigo 19.º

Conselho Coordenador da Avaliação

1 — O Conselho Coordenador da Avaliação funciona junto do Diretor-Geral, competindo-lhe:

- a) Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica dos sistemas de avaliação de desempenho, tendo em consideração os instrumentos de gestão previstos no artigo 5.º deste regulamento;
- b) Estabelecer orientações em matéria de fixação de objetivos, de critérios de superação dos mesmos e de indicadores de medida, bem como de escolha de competências, quando seja caso disso;
- c) Estabelecer o número de objetivos e de competências, com respeito pelos números mínimos previstos, globalmente, ou, quando tal se justifique, por unidade orgânica ou carreira;
- d) Validar as menções de Desempenho Relevante e Desempenho Inadequado, e reconhecer os desempenhos excelentes, com respeito pelas regras de diferenciação de desempenhos;
- e) Efetuar propostas no âmbito da adequação do sistema de avaliação do desempenho às especificidades dos Serviços de Apoio do Tribunal de Contas.

2 — O Conselho Coordenador da Avaliação é presidido pelo Diretor-Geral e constituído pelos Subdiretores-Gerais, pelo responsável pela gestão dos recursos humanos e por mais 3 dirigentes de serviços operativos e um dos serviços instrumentais da DGTC por aquele designados.

3 — Quando o Conselho Coordenador da Avaliação se deva pronunciar sobre a avaliação de dirigentes intermédios, a sua composição é restrita ao Diretor-Geral e Subdiretores-Gerais.

4 — A presidência do Conselho Coordenador da Avaliação pode ser delegada, sem subdelegação.

Artigo 20.º

Comissão paritária

1 — Junto do Diretor-Geral funciona uma comissão paritária, com competência consultiva, à qual incumbe apreciar as propostas de avaliação que lhe forem submetidas, nos termos da primeira parte da alínea *e*) do n.º 1 do artigo 18.º deste regulamento.

2 — A comissão paritária é composta por quatro vogais, sendo dois representantes da Administração e dois representantes dos trabalhadores.

3 — Os vogais representantes da Administração são designados pelo Diretor-Geral, pelo período de dois anos, em número de quatro, sendo dois efetivos e dois suplentes, devendo um deles ser membro do Conselho

Coordenador da Avaliação e o outro escolhido de entre auditores-coordenadores e auditores-chefes, ou de entre diretores de serviço e chefes de Divisão, consoante seja a proveniência do membro do Conselho Coordenador da Avaliação, de forma a garantir-se a representação dos dois tipos de cargos, seguindo-se a mesma regra para os suplentes.

4 — Os vogais representantes dos trabalhadores são eleitos, por períodos de dois anos, em número de seis, sendo dois efetivos e quatro suplentes, através de escrutínio secreto a realizar-se nos termos de regulamento aprovado pelo Presidente do Tribunal de Contas, que deverá respeitar os seguintes princípios:

- a) Na Sede, devem ser eleitos um representante das carreiras especiais específicas da DGTC e um das carreiras gerais, e os correspondentes suplentes;
- b) Nas Secções Regionais dos Açores e da Madeira, devem ser eleitos um representante das carreiras especiais e um das carreiras gerais, e os correspondentes suplentes.

5 — Quando esteja em causa a apreciação de propostas de avaliação relativas a trabalhadores das Secções Regionais, a comissão paritária incorporará o vogal representante dos trabalhadores pertencente à Secção Regional do trabalhador requerente, e, sempre que possível, à carreira do mesmo, em substituição do correspondente vogal da sede.

6 — Quando se verificarem faltas ou impedimentos dos vogais efetivos, estes são substituídos pelos respetivos vogais suplentes.

Artigo 21.º

Diretor-Geral

1 — Compete ao Diretor-Geral, no processo de avaliação:

- a) Coordenar e controlar o processo de avaliação anual, bem como elaborar o respetivo relatório, de acordo com o presente regulamento e demais legislação aplicável;
- b) Assegurar o cumprimento das regras sobre diferenciação de desempenhos;
- c) Homologar as avaliações anuais;
- d) Decidir as reclamações dos avaliados.

2 — Quando o Diretor-Geral não homologar as avaliações atribuídas pelo avaliador ou pelo Conselho Coordenador da Avaliação, no caso previsto no artigo 69.º, n.º 5, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, atribui nova menção qualitativa e quantitativa, com a respetiva fundamentação.

3 — As competências do Diretor-Geral podem ser delegadas, sem faculdade de subdelegação, no Subdiretor-Geral da Sede, bem como, nos casos das alíneas *c*) e *d*) do número anterior, nos Subdiretores-Gerais das Secções Regionais, em relação aos respetivos trabalhadores.

SECÇÃO II

Processo de avaliação

Artigo 22.º

Fases e calendário

As fases e calendários do processo de avaliação dos dirigentes e dos demais trabalhadores da DGTC são os seguintes:

- a) Definição dos objetivos e resultados a atingir pela DGTC e pelas unidades orgânicas: Último trimestre do ano anterior ao da avaliação;
- b) Reunião entre avaliadores e avaliados para definição dos objetivos e respetivos indicadores de medida, e para fixação das competências, quando for caso disso: até 30 de janeiro do primeiro ano a que respeita o ciclo avaliativo seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo;
- c) Acompanhamento e revisão de objetivos: A partir do fim do 2.º trimestre do período a que respeita a avaliação;
- d) Realização da autoavaliação e da avaliação: Até 10 de fevereiro do ano seguinte àquele a que respeita o ciclo avaliativo;
- e) Harmonização das propostas de avaliação: Até final de fevereiro do ano seguinte àquele a que respeita o ciclo avaliativo;
- f) Validação das avaliações e reconhecimento de Desempenhos: Até 15 de março do ano seguinte àquele a que respeita o ciclo avaliativo;
- g) Conhecimento das avaliações pelos avaliados: até 25 de março do ano seguinte àquele a que respeita o ciclo avaliativo;
- h) Apreciação de processos de avaliação pela Comissão Paritária: Até 20 de abril do ano seguinte àquele a que respeita o ciclo avaliativo;
- i) Homologação: Até 30 de abril do ano seguinte àquele a que respeita o ciclo avaliativo;
- j) Conhecimento pelos avaliados da avaliação homologada: até 5 dias após a homologação;
- k) Reclamações e outras impugnações: prazos legais.

Artigo 23.º

Legislação aplicável

Aos procedimentos necessários à concretização das fases identificadas no artigo anterior aplicam-se, no calendário fixado, as disposições constantes dos artigos 62.º a 74.º da Lei n.º 66-B/2008, de 28 de dezembro, com as seguintes especificidades:

- a) As fichas de avaliação, autoavaliação e acompanhamento da avaliação são as constantes do anexo II a este regulamento;
- b) A reunião entre avaliadores e avaliados para definição de objetivos é efetuada em momento diferente e separado da reunião que visa dar conhecimento ao avaliado da sua avaliação;
- c) Havendo divergência entre avaliador e avaliado relativamente à fixação dos objetivos, prevalece a posição do avaliador, sem prejuízo de o avaliado poder, se assim o entender, comunicar tal facto ao Diretor-Geral;
- d) As menções a membro do governo competente devem considerar-se, na DGTC, reportadas ao Presidente do Tribunal de Contas;
- e) O acompanhamento do processo de avaliação do desempenho implica, obrigatoriamente, a realização de uma entrevista de acompanhamento entre avaliador e avaliado, a realizar nos termos do artigo 24.º deste regulamento;

Artigo 24.º

Entrevista de acompanhamento do processo de avaliação

1 — A fase de monitorização do processo de avaliação concretiza-se numa atividade permanente de acompanhamento do desempenho e inclui uma entrevista entre avaliador e avaliado, a realizar até fevereiro do 2.º ano a que se reporta o período avaliativo.

2 — A entrevista de acompanhamento visa:

- a) Efetuar o ponto da situação sobre a contribuição do avaliado para a prossecução dos objetivos que lhe foram fixados e sobre a evolução verificada ao nível das competências;
- b) Proceder à reformulação dos objetivos e dos resultados a atingir, quando se verifique a existência de condicionantes supervenientes que impeçam o desenrolar previsto da atividade;
- c) Identificar eventuais medidas corretivas a introduzir, para melhorar o desempenho ou as condições de trabalho.

Artigo 25.º

Diferenciação de desempenhos

1 — A diferenciação de desempenhos é garantida pela fixação da percentagem máxima de 25 % para a atribuição de menções de Desempenho Relevante, das quais, 5 % podem ser reconhecidas como Desempenho Excelente, sem prejuízo do disposto no artigo 27.º, alínea a), da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

2 — As percentagens previstas no número anterior incidem:

- a) (Revogada.)
- b) (Revogada.)
- c) Sobre o total dos trabalhadores avaliados;
- d) (Revogada.)

Artigo 26.º

Impugnações

1 — O avaliado, após tomar conhecimento da homologação da sua avaliação, pode apresentar reclamação, por escrito, no prazo de dez dias úteis, ao Diretor-Geral.

2 — A decisão sobre a reclamação é proferida no prazo máximo de quinze dias úteis, devendo ter em conta os fundamentos apresentados pelo avaliado e pelo avaliador, bem como os relatórios que hajam sido produzidos sobre a avaliação em causa pela Comissão Paritária e ou pelo Conselho Coordenador da Avaliação.

3 — Do ato de homologação e da decisão final sobre a reclamação, cabe recurso hierárquico para o Presidente do Tribunal de Contas.

Artigo 27.º

Publicitação

São publicitados, pelos meios adequados, nomeadamente inserção na página eletrónica:

- a) As menções qualitativas e quantitativas que fundamentem a alteração da posição remuneratória ou a atribuição de prémios de desempenho aos trabalhadores que as obtiveram;
- b) O reconhecimento de mérito concretizado na atribuição de Desempenho Excelente;
- c) O resultado global da Avaliação do Desempenho, contendo o número de menções qualitativas atribuídas por carreira e pelos dirigentes.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 28.º

Disposições aplicáveis aos dirigentes e trabalhadores não pertencentes às carreiras especiais

1 — Visando conferir ao processo de avaliação do desempenho garantias de aplicação harmoniosa, coerente e equitativa na DGTC, e por forma a evitar duplicações desnecessárias e propiciadoras de desarticulação, aplicam-se:

- a) Aos diretores de serviço e chefes de divisão, ou equiparados, da DGTC nos n.os 1 e 4 do artigo 9.º e o n.º 2 do artigo 12.º do presente regulamento;
- b) Aos restantes trabalhadores não inseridos em carreiras especiais o n.º 4 do artigo 9.º e o n.º 1 do artigo 13.º do presente regulamento.

2 — Os artigos 19.º a 27.º do presente regulamento dispõem sobre o processo de avaliação de desempenho de todos os trabalhadores da DGTC, independentemente de pertencerem ou não às carreiras especiais.

Artigo 29.º

Legislação subsidiária

Em tudo o que não for contemplado neste regulamento, aplica-se, subsidiariamente, a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Artigo 30.º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, sendo apenas aplicável às avaliações do desempenho referentes aos anos de 2010 e seguintes.

ANEXO I

[a que se refere os artigos 9.º, 1 b) e 13.º, 1 b)]

Cargos/carreiras	Competências
Auditores- Coordenadores e Diretores de Departamento.	Orientação para os resultados Compromisso com a instituição e integridade. Representação e colaboração institucional. Planeamento e organização. Liderança e gestão das pessoas. Visão estratégica.
Auditores-Chefes e Chefes de Divisão.	Orientação para os resultados. Compromisso com a instituição e integridade. Tolerância à pressão e contrariedades. Conhecimentos especializados e experiência. Decisão. Desenvolvimento e motivação dos colaboradores.
Responsáveis com funções de coordenação.	Orientação para os resultados. Compromisso com a instituição e integridade. Tolerância à pressão e contrariedades. Conhecimentos especializados e experiência. Decisão. Desenvolvimento e motivação dos colaboradores.
Carreiras especiais e carreiras gerais do grau de complexidade 3 ⁽¹⁾	Compromisso com a instituição e integridade. Orientação para resultados. Conhecimentos especializados e experiência. Adaptação e melhoria contínua. Iniciativa e autonomia.

Cargos/carreiras	Competências
	Trabalho de equipa e cooperação Tolerância à pressão e contrariedades. Inovação e qualidade. Otimização de recursos. Representação e colaboração institucional.
Carreiras de grau 2 ⁽²⁾	Compromisso com a instituição e integridade. Realização e orientação para resultados. Análise da informação e sentido crítico. Conhecimentos e experiência. Organização e método de trabalho. Adaptação e melhoria contínua. Trabalho de equipa e cooperação. Relacionamento interpessoal. Otimização de recursos. Tolerância à pressão e contrariedades.
Carreiras de grau 1 ⁽³⁾	Compromisso com a instituição e integridade. Realização e orientação para resultados. Organização e método de trabalho. Trabalho de equipa e cooperação. Relacionamento interpessoal. Adaptação e melhoria contínua. Inovação e qualidade. Otimização de recursos. Tolerância à pressão e contrariedades. Orientação para a segurança.

(1) Exigência de licenciatura.
(2) Exigência de 12º ano de escolaridade ou curso equiparado.
(3) Exigência da escolaridade obrigatória.

ANEXO II

[a que se refere a alínea a) do artigo 23.º]

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DIRIGENTES/TRABALHADORES FICHA DE AVALIAÇÃO

Avaliação Final Não Avaliado

Tribunal de Contas

DIREÇÃO-GERAL DO TRIBUNAL DE CONTAS

(A preencher pelo avaliador)

Avaliado	Nº Func.
Categoria/Carreira/Cargo	
Serviço/Unidade orgânica	

Colégio de Avaliação	Superior Hierárquico	1º Nível	
		2º Nível	

Avaliador	Nº Func.
Categoria/carreira	
Serviço/Unidade orgânica	

Período de avaliação _____ a _____

1. OBJETIVOS DA UNIDADE ORGÂNICA

2. PARÂMETROS DA AVALIAÇÃO

Dirigentes	Demais Trabalhadores	Regime Simplificado
75%	60%	0%

2.1. RESULTADOS

Ponderação

(A preencher no início do período de avaliação)

(A preencher no fim do período de avaliação)

DESCRIÇÃO DO OBJETIVO	INDICADORE(S) DE MEDIDA	CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO	AVALIAÇÃO*			R**
			5	3	1	
1						
2						
3						
4						
5						
6						

* 5 - Objetivo superado; 3 - Objetivo atingido; 1 - Objetivo não atingido
** R - Reformulação dos Objetivos

Pontuação do Parâmetro	
A Pontuação Ponderada do Parâmetro	

Reformulação dos objetivos:

Objetivo nº ____
Motivo da reformulação:
Data __/__/__

Objetivo nº ____
Motivo da reformulação:
Data __/__/__

Objetivo nº ____
Motivo da reformulação:
Data __/__/__

2.2. COMPETÊNCIAS

Dirigentes	Demais Trabalhadores	Regime Simplificado
25%	40%	100%

(A preencher no início do período de avaliação)

(A preencher no final do período de avaliação)

Nº	DESIGNAÇÃO	COMPETÊNCIAS ESCOLHIDAS					AVALIAÇÃO*							
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1			

OBS: A descrição de cada competência e os comportamentos a ela associados constantes das Listas de Competências referem-se ao padrão médio exigível de desempenho (Competência Demonstrada)

Pontuação do Parâmetro	
B Pontuação Ponderada do Parâmetro	

3. AVALIAÇÃO GLOBAL DO DESEMPENHO

Pontuação Final	A + B

AVALIAÇÃO FINAL - MENÇÃO QUALITATIVA *	
---	--

* RELEVANTE; ADEQUADO; INADEQUADO

4. FUNDAMENTAÇÃO DA MENÇÃO

FUNDAMENTAÇÃO DA MENÇÃO DE DESEMPENHO RELEVANTE

A avaliação com menção de "Desempenho Relevante":

- Foi **validada** em reunião do Conselho Coordenador da Avaliação realizada em __/__/__, conforme consta da respetiva Ata.
- Não foi validada** em reunião do Conselho Coordenador da Avaliação realizada em __/__/__, conforme consta da respetiva Ata, de cuja parte relevante se anexa cópia, tendo sido atribuída a menção de "Desempenho _____", correspondendo a _____.

FUNDAMENTAÇÃO DA MENÇÃO DE DESEMPENHO INADEQUADO

Parâmetro Resultados:

Parâmetro Competências:

A avaliação com menção de "Desempenho Inadequado":

- Foi **validada** em reunião do Conselho Coordenador da Avaliação realizada em __/__/__, conforme consta da respetiva Ata.
- Não foi validada** em reunião do Conselho Coordenador da Avaliação realizada em __/__/__, conforme consta da respetiva Ata, de cuja parte relevante se anexa cópia, tendo sido atribuída a menção de "Desempenho _____", correspondendo a _____.

5. RECONHECIMENTO DO MÉRITO (DESEMPENHO EXCELENTE)

Foi reconhecido mérito (Desempenho Excelente) em reunião do Conselho Coordenador de Avaliação realizada em __/__/__, com os fundamentos que constam da respetiva Ata, de cuja parte relevante se anexa cópia.

6. JUSTIFICAÇÃO DE NÃO AVALIAÇÃO

- Falta de contacto funcional
- Não fixação atempada de objetivos/Competências
- Outra situação

7. EXPETATIVAS, CONDIÇÕES E/OU REQUISITOS DE DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL

8. DIAGNÓSTICO DE NECESSIDADES DE FORMAÇÃO

Áreas a desenvolver	Ações de formação profissional a considerar

OBJETIVOS	Síntese de Avaliação do Desempenho		
	Componentes da avaliação	Classificação	Ponderação
Definição dos objetivos: _____, __/__/__	Resultados		% % % 75 60 0
O avaliador Tomei conhecimento dos objetivos: _____, __/__/__	Competências		25 40 100
O avaliado	Avaliação quantitativa final		
	Avaliação qualitativa final	Relevante Adequado Inadequado	
OS OBJETIVOS N.ºS _____ FORAM REFORMULADOS EM __/__/__			
O avaliador _____, __/__/__	Homologação/Despacho do Dirigente Máximo do Serviço _____, __/__/__ <i>Diretor-Geral</i>		
O avaliado _____, __/__/__			
ENTREVISTA DE ACOMPANHAMENTO realizada <input type="checkbox"/> __/__/__ não realizada <input type="checkbox"/>			
AVALIAÇÃO FINAL _____, __/__/__			
O avaliador _____, __/__/__			
O Colégio de Avaliação _____, __/__/__			
O avaliado _____, __/__/__			
	Tomei conhecimento da avaliação após homologação _____, __/__/__ <i>O avaliado</i>		

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DIRIGENTES/TRABALHADORES FICHA DE AUTO-AVALIAÇÃO

Avaliação Final

Tribunal de Contas

DIREÇÃO-GERAL DO TRIBUNAL DE CONTAS

Avaliado	Nº Func.
Categoria/carreira/Cargo	
Serviço/Unidade orgânica	
Período de avaliação	_____ a _____

1. RESULTADOS

1.1 GRAU DE REALIZAÇÃO DOS OBJETIVOS FIXADOS

(Para cada objetivo fixado, em que nível considera que se situou o seu desempenho considerado todo o período de avaliação? (Assinale com um X o nível)

DESCRIÇÃO DO OBJETIVO	AVALIAÇÃO*			FUNDAMENTAÇÃO (Breve fundamentação relativa à realização de objetivos)
	5	3	1	
1				
2				
3				
4				
5				
6				

* 5 - Objetivo superado; 3 - Objetivo atingido; 1 - Objetivo não atingido

2. COMPETÊNCIAS

2.1. DEMONSTRAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (Breve fundamentação relativa às competências demonstradas)

Nº	COMPETÊNCIAS ESCOLHIDAS DESIGNAÇÃO	AVALIAÇÃO*				
		5	4	3	2	1
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						

Obs: A descrição de cada competência e os comportamentos a ela associados constantes das Listas de Competências referem-se ao padrão médio exigível de desempenho (Competência Demonstrada)
 * 5 - Competência demonstrada a nível muito elevado; 4 - Competência demonstrada a nível elevado; 3 - Competência demonstrada; 2 - Competência demonstrada com insuficiência; 1 - Competência não demonstrada ou inexistente

2.2 FUNDAMENTAÇÃO (Breve fundamentação relativa às competências demonstradas)

3. FATORES MAIS INFLUENTES NO DESEMPENHO

Classifique cada um dos fatores seguintes quanto ao grau de influência que considera terem tido no seu desempenho global. (Na escala apresentada assinale com X, sendo que 1 representa o mais negativo e o 6 o mais positivo).

Nota: Caso assinale os pontos 1, 2, 5 e 6 é importante que faça uma breve justificação.

FATORES	1	2	3	4	5	6
Os objetivos a concretizar ao longo do ano foram fixados com clareza						
Os processos e procedimentos de trabalho são os adequados						
O equipamento e condições instrumentais e tecnológicos existentes são os adequados						
O ambiente de trabalho existente						
A formação contribuiu para o seu desenvolvimento profissional e pessoal						
O esforço ou investimento individual feitos						
Outros fatores*						

* Se preencheu este item, descreva quais os "Outros fatores" que considera que influenciaram o seu desempenho:

Se valorou algum fator nos extremos da escala (pontos 1, 2, 5 e 6) justifique sumariamente relativamente a cada um (podendo também justificar outras valorizações que considere importantes):

4. COMENTÁRIOS E PROPOSTAS (Formação, reafetação profissional, etc.):

O avaliado _____, em __/__/__

Recebi. O avaliador _____, em __/__/__

**AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO
DIRIGENTES/TRABALHADORES
FICHA DE REFORMULAÇÃO DOS OBJETIVOS**

Tribunal de Contas

DIREÇÃO-GERAL DO TRIBUNAL DE CONTAS

(A preencher pelo avaliado)

Avaliado	Nº Func.
-----------------	----------

Avaliador	Nº Func.
------------------	----------

Período de avaliação _____ a _____

1. O(S) OBJETIVOS(S) SEGUINTE(S) FOI(FORAM) REFORMULADO(S) PELOS MOTIVOS DESCRITOS PARA CADA UM:

Objetivo nº ____.
Motivo da reformulação:
Data __/__/__

Objetivo nº ____.
Motivo da reformulação:
Data __/__/__

Objetivo nº ____.
Motivo da reformulação:
Data __/__/__

2. PARÂMETROS DA AVALIAÇÃO

Dirigentes	Trabalhadores	Regime Simplificado
75%	60%	0%

2.1. RESULTADOS

Ponderação

(Apreencher no início do período de avaliação)

(A preencher no fim do período de avaliação)

DESCRIÇÃO DO OBJETIVO	INDICADORE(S) DE MEDIDA	CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO	AVALIAÇÃO*		
			5	3	1
1					
2					
3					
4					
5					
6					

* 5 - Objetivo superado; 3 - Objetivo atingido; 1 - Objetivo não atingido

Pontuação do Parâmetro	
A Pontuação Ponderada do Parâmetro	

Em reunião realizada em __/__/__

O avaliador _____

O avaliado _____

**AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO
DIRIGENTES/TRABALHADORES
FICHA DE ACOMPANHAMENTO DO DESEMPENHO**

Tribunal de Contas

DIREÇÃO-GERAL DO TRIBUNAL DE CONTAS

Nome	Nº Func.
Categoria/carreira/cargo	
Serviço/Unidade orgânica	
Período de avaliação	_____ a _____

REALIZAÇÃO DOS OBJETIVOS - BREVES COMENTÁRIOS

1. Objetivos fixados	Avaliador	Avaliado
Objetivo 1		
Objetivo 2		
Objetivo 3		
Objetivo 4		
Objetivo 5		

2. Competências	Sup. Hierárquico de 1º Nível	Avaliado
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		

O avaliador	O avaliado
_____ / /	_____ / /

**AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO
MONITORIZAÇÃO DO DESEMPENHO**

Tribunal de Contas

DIREÇÃO-GERAL DO TRIBUNAL DE CONTAS

(A preencher pelo Avaliador)

Avaliador _____

Avaliado _____

Período em avaliação _____ a _____

Questão, ou questões, analisada(s):

1. OBSERVAÇÕES DO AVALIADOR

2. OBSERVAÇÕES DO AVALIADO

3. DECISÃO, OU DECISÕES, DO AVALIADOR

Em reunião realizada em ____/____/____

O Avaliador _____

O Avaliado _____

206709899



ICP — AUTORIDADE NACIONAL DE COMUNICAÇÕES

Aviso n.º 1512/2013

Controlo dos níveis de qualidade do serviço postal universal oferecidos pelos CTT — Correios de Portugal, S. A.

Compete ao ICP — Autoridade Nacional de Comunicações (ICP-ANACOM), como entidade reguladora, nos termos do n.º 7 do artigo 8.º da Lei n.º 102/99, de 26 de julho, assegurar, de forma independente da do prestador do serviço universal, o controlo dos níveis de qualidade de serviço efetivamente oferecidos, bem como publicar, pelo menos uma vez por ano, um relatório dos resultados obtidos.

Assim, dando cumprimento a esta disposição, torna-se público que o Relatório sobre o Sistema de Qualidade do Serviço Postal Universal dos CTT — Correios de Portugal, S. A., referente ao ano de 2010, produzido pelo ICP-ANACOM, se encontra à disposição dos eventuais interessados nos serviços de Atendimento ao Público da Autoridade Nacional de Comunicações, sitos na Avenida de José Malhoa, 12, 1099-017 Lisboa, entre as 9 e as 16 horas, de segunda-feira a sexta-feira, bem como no sítio desta Autoridade, em www.anacom.pt.

22 de janeiro de 2013. — A Presidente do Conselho de Administração, *Maria de Fátima Henriques da Silva Barros Bertoldi*.

306706155

UNIVERSIDADE DO ALGARVE

Contrato (extrato) n.º 75/2013

Por despacho do Reitor da Universidade do Algarve de 29 de junho de 2012 foi autorizado o contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo com o Licenciado Francisco Daniel Párraga Núñez, na categoria de professor adjunto convidado, em regime de acumulação a 50 %, para a Escola Superior de Saúde da Universidade do Algarve, no período de 1 de setembro de 2012 a 28 de fevereiro de 2013, auferindo o vencimento correspondente ao escalão 1, índice 185 da tabela remuneratória dos docentes do ensino superior politécnico.

28 de novembro de 2012. — A Diretora de Serviços de Recursos Humanos, *Sílvia Cabrita*.

206707784

Serviços Académicos

Declaração de retificação n.º 150/2013

Por ter saído com inexatidão o despacho n.º 1061/2013, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 13, de 18 de janeiro de 2013, referente ao 1.º ciclo de estudos conducente ao grau de licenciado em Património