

activamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

13 — O processo de candidatura (constituído por requerimento e documentos referidos) deverá ser entregue na Escola Superior de Educação de Coimbra, Praça dos Heróis do Ultramar, 3030-329 Coimbra, ou remetido por correio registado com aviso de recepção, até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas, para o mesmo endereço.

14 — O júri que apreciará as candidaturas foi designado pelo conselho científico da Escola Superior de Educação de Coimbra, tendo a seguinte constituição:

Presidente — Doutor José Augusto Alves, professor-coordenador com agregação da Escola Superior de Desporto de Rio Maior, do Instituto Politécnico de Santarém.

Vogais efectivos:

Doutor Rui Manuel Sousa Mendes, professor-coordenador da Escola Superior de Educação do Instituto Superior Politécnico de Coimbra.

Mestre Maria Clotilde da Cruz David, professora-adjunta da Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Coimbra.

Vogais suplentes:

Doutor Carlos Alberto Serrão dos Santos Januário, professor associado da Faculdade de Motricidade Humana da Universidade Técnica de Lisboa.

Doutora Susana Isabel Vicente Ramos, professora auxiliar da Faculdade de Ciências do Desporto e Educação Física da Universidade de Coimbra.

O presidente do júri será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efectivo.

22 de Fevereiro de 2005. — O Presidente, *José Manuel Torres Farinha*.

## INSTITUTO POLITÉCNICO DA GUARDA

**Aviso n.º 2462/2005 (2.ª série).** — Por despacho de 25 de Novembro de 2004 do presidente do Instituto Politécnico da Guarda:

Mestre Carla Helena Henriques Candeias de Teles Ravasco Nobre — autorizada a prorrogação do contrato administrativo de provimento para exercer funções docentes na Escola Superior de Educação como assistente do 2.º triénio, a partir de 4 de Janeiro de 2005, pelo período de um ano, com o vencimento correspondente ao índice 140 da tabela salarial para o pessoal docente do ensino superior politécnico, actualizável nos termos legais.

Mestre Cristina Rita Ferreira Arala Chaves — autorizada a prorrogação do contrato administrativo de provimento para exercer funções docentes na Escola Superior de Educação como assistente do 2.º triénio, a partir de 4 de Janeiro de 2005, pelo período de um ano, com o vencimento correspondente ao índice 140 da tabela salarial para o pessoal docente do ensino superior politécnico, actualizável nos termos legais.

Mestre Manuela José Marques Perestrelo — autorizada a prorrogação do contrato administrativo de provimento para exercer funções docentes na Escola Superior de Educação como assistente do 2.º triénio, a partir de 4 de Janeiro de 2005, pelo período de um ano, com o vencimento correspondente ao índice 140 da tabela salarial para o pessoal docente do ensino superior politécnico, actualizável nos termos legais.

21 de Fevereiro de 2005. — O Presidente, *Jorge Manuel Monteiro Mendes*.

**Aviso n.º 2463/2005 (2.ª série).** — Por despacho de 25 de Janeiro de 2005 do presidente do Instituto Politécnico da Guarda:

Maria Manuela dos Santos Natário, professora-adjunta da Escola Superior de Tecnologia e Gestão — autorizada a equiparação a bolsheiro fora do País de 25 a 27 de Novembro de 2004.

Ascensão Maria Martins Braga, equiparada a professora-adjunta da Escola Superior de Tecnologia e Gestão — autorizada a equiparação a bolsheiro fora do País de 25 a 27 de Novembro de 2004.

21 de Fevereiro de 2005. — O Presidente, *Jorge Manuel Monteiro Mendes*.

**Aviso n.º 2464/2005 (2.ª série).** — Por despacho de 9 de Fevereiro de 2005 do presidente do Instituto Politécnico da Guarda:

Maria Manuela dos Santos Natário, professora-adjunta da Escola Superior de Tecnologia e Gestão — autorizada a equiparação a bolsheiro fora do País de 2 a 4 de Fevereiro de 2005.

Ana Isabel Dias Lopes Tónico dos Santos, professora-adjunta da Escola Superior de Tecnologia e Gestão — autorizada a equiparação a bolsheiro fora do País de 2 a 4 de Fevereiro de 2005.

Fernando Augusto de Sá Neves dos Santos, professor-adjunto da Escola Superior de Tecnologia e Gestão — autorizada a equiparação a bolsheiro fora do País de 2 a 4 de Fevereiro de 2005.

Ascensão Maria Martins Braga, equiparada a professora-adjunta da Escola Superior de Tecnologia e Gestão — autorizada a equiparação a bolsheiro fora do País de 2 a 4 de Fevereiro de 2005.

Catarina Afonso Alves, assistente do 2.º triénio da Escola Superior de Tecnologia e Gestão — autorizada a equiparação a bolsheiro fora do País de 2 a 4 de Fevereiro de 2005.

21 de Fevereiro de 2005. — O Presidente, *Jorge Manuel Monteiro Mendes*.

## Serviços de Acção Social

**Despacho n.º 5167/2005 (2.ª série).** — Por despacho do presidente do Instituto Politécnico da Guarda de 16 de Fevereiro de 2005, foi autorizada a recuperação de vencimento de exercício a Maria da Ascensão Vilas Mateus Coelho, correspondente a cinco dias.

18 de Fevereiro de 2005. — O Administrador, *António José Martins Afonso*.

**Despacho n.º 5168/2005 (2.ª série).** — Por despacho do presidente do Instituto Politécnico da Guarda de 18 de Fevereiro de 2005, foi autorizada a recuperação de vencimento de exercício a Maria da Graça Foitinha Fonseca Madeira, correspondente a cinco dias.

22 de Fevereiro de 2005. — O Administrador, *António José Martins Afonso*.

## INSTITUTO POLITÉCNICO DE LISBOA

**Despacho n.º 5169/2005 (2.ª série).** — 1 — A Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, criou o sistema integrado de avaliação do desempenho da Administração Pública (SIADAP).

Este sistema integra a avaliação do desempenho dos funcionários, agentes e demais trabalhadores, dos dirigentes de nível intermédio e dos serviços e organismos da administração directa do Estado e dos institutos públicos (artigo 1.º, n.º 1).

O SIADAP visa o desenvolvimento coerente e integrado de um modelo global de avaliação que, constitua um instrumento estratégico para a criação de dinâmicas de mudança, de motivação profissional e de melhoria na Administração Pública (artigo 1.º, n.º 2).

A Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, é aplicável a todos os organismos da administração directa do Estado e dos institutos públicos (artigo 2.º, n.º 1) como é o caso do Instituto Politécnico de Lisboa (IPL).

Abrange, ainda, para além dos funcionários e agentes do Estado e dos institutos públicos, os demais trabalhadores, independentemente do título jurídico da relação de trabalho, desde que o respectivo contrato seja por prazo superior a seis meses (artigo 2.º, n.º 2).

No seu artigo 21.º, a Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, prevê a possibilidade do SIADAP ser adaptado à situação específica dos vários organismos e serviços da Administração Pública, desde que observados os princípios nela fixados, admitindo-se, assim, a flexibilidade do sistema às realidades concretas de cada instituição.

O Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio, veio fixar a regulamentação necessária à aplicação do SIADAP, prevendo também (artigo 1.º, n.º 3), a sua adaptação à realidade dos institutos públicos.

2 — Analisando os mecanismos previstos no SIADAP para operacionalização da avaliação quer dos serviços quer dos funcionários, agentes e demais trabalhadores abrangidos rapidamente se conclui pela sua difícil aplicação a um serviço com as características de um instituto público, como é o caso do IPL, que engloba em si unidades orgânicas com características e diferenciações muito próprias.

Para que o SIADAP se possa implementar no IPL é necessária uma adaptação que encontra sustentação, resumidamente, nos seguintes fundamentos:

- O sistema foi concebido para serviços centralizados e organizados com uma estrutura hierárquica em pirâmide, em que o dirigente máximo do serviço constitui o vértice superior da pirâmide (ex. direcção-geral). Ora, o IPL, considerado no

seu todo, engloba várias unidades orgânicas autónomas, às quais se associa um conjunto de competências próprias na área da gestão, balizadas por um regime de tutela atribuído aos órgãos do Instituto e no qual a relação de hierarquia se encontra ausente por natureza;

- b) Por outro lado, as responsabilidades na gestão e funcionamento das próprias unidades orgânicas encontram-se disseminadas por órgãos que actuam quer ao nível do Instituto quer ao nível da unidade orgânica, assentando as responsabilidades dos primeiros no plano da coordenação global da gestão (conselho geral, comissão permanente, ...) e as dos segundos no plano da execução das directrizes gerais aprovadas e na definição e execução das políticas gestórias decorrentes dos órgãos de cada unidade orgânica. Daí a necessidade de, também, no que diz respeito ao sistema de avaliação, fazer reflectir estes dois níveis de responsabilidades, de modo que as soluções operacionais se ajustem e enquadrem na orgânica da instituição;
- c) Acresce que o IPL é uma instituição de ensino superior com orgânica e funções muito próprias, assentes estas últimas em modos de actuação característicos de um estabelecimento de ensino/educação e dirigidos a um público muito específico, como é aquele que caracteriza os alunos que frequentam as diversas unidades orgânicas. Daí que os objectivos contidos no SIADAP tenham de ser lidos numa óptica de maior potencialização e exigência quanto aos graus de definição do mérito de cada interveniente no processo.
- Um funcionário não é apenas mais um funcionário que tem de ser avaliado e um avaliador não é apenas mais um avaliador que tem de avaliar, mas ambos terão de desempenhar os seus papéis no pressuposto de que se encontram num outro processo mais amplo e valorativo, que é o de participarem no acto formativo/educativo;
- d) É ainda de referir que a dimensão de algumas das unidades orgânicas, pela escassez dos recursos humanos ao seu dispor e pela simplicidade da sua estrutura interna, dificilmente, por si só, conseguiriam assegurar todas as vertentes do SIADAP, sobretudo ao nível das diversas instâncias que o sistema obriga a manter;
- e) Por último, recorda-se que o IPL, como todas as instituições de ensino superior, assenta a sua gestão numa estrutura dirigente sujeita a regras de eleição democrática com participação de todos os corpos. Ora, num processo de gestão democrática de representatividade de todos os corpos nos mais diversos níveis há que, também, no caso da avaliação, assegurar a representação do pessoal não docente nos conselhos criados para esse efeito, sob forma de desvirtuar a matriz que subjaz ao modelo instituído por lei. O SIADAP não garante esta característica, pelo que há que proceder ao necessário ajustamento.

3 — O modelo que consideramos adequado para o IPL, em função das características acima indicadas, deverá assentar na existência de uma estrutura central, ao nível do Instituto, que integre todos os dirigentes máximos dos serviços centrais e unidades orgânicas e assegure, ainda, a representatividade do pessoal a avaliar.

A esta estrutura competirá desempenhar as funções estipuladas na lei para o conselho de coordenação da avaliação, sobretudo aquelas que digam respeito à coordenação geral do processo avaliativo em todo o Instituto e as respeitantes à definição das directrizes necessárias ao bom funcionamento de todo o processo (artigo 13.º do Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio).

Dever-lhe-á, ainda, competir a função de instância de recurso, assegurando-se, desta forma, a garantia contida no n.º 5 do artigo 6.º da Lei n.º 10/2004, de 22 de Março.

A presidência é assegurada pelo presidente do IPL.

A esta estrutura centralizada com a composição e competências indicadas deverá, a um nível descentralizado, corresponder uma outra que terá funções executivas e de aplicação prática do modelo e das directrizes definidas e funcionará em cada unidade e serviços do Instituto. Servirá, ainda, como instância de reclamação dos processos desenvolvidos ao seu nível.

Integram esta estrutura descentralizada os dirigentes de cada uma das unidades orgânicas e serviços do IPL, sendo presidida pelo respectivo presidente do conselho directivo/director/administrador.

Julga-se que, desta forma, se assegurarão todas as vertentes do SIADAP de uma forma coordenada e desconcentrada, nas instituições que integram o IPL, sem que as autonomias e as especificidades de cada uma delas seja posta em causa.

Assim, ouvida a comissão permanente do conselho geral, ao abrigo das competências constantes do artigo 15.º, designadamente da alínea h) do n.º 1, dos Estatutos do IPL, aprovo o regulamento para a avaliação do desempenho dos dirigentes, funcionários e agentes

em serviço no IPL, anexo ao presente despacho, do qual faz parte integrante.

11 de Fevereiro de 2005. — O Presidente, *Luís Manuel Vicente Ferreira*.

#### ANEXO

### Regulamento para a avaliação do desempenho dos dirigentes, funcionários e agentes em serviço no Instituto Politécnico de Lisboa.

(aplicação do SIADAP — Lei n.º 10/2004, de 22 de Março — ao Instituto Politécnico de Lisboa)

#### Artigo 1.º

##### Objecto

O presente regulamento de avaliação de desempenho, designado por RAD, visa aplicar o SIADAP, aprovado pela Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, e regulamentado pelo Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio, à situação concreta do Instituto Politécnico de Lisboa (IPL), seus serviços centrais e unidades orgânicas nele integradas.

#### Artigo 2.º

##### Âmbito de aplicação

1 — O RAD é aplicável a todos os dirigentes, funcionários e agentes sujeitos a avaliação, que desempenhem funções não docentes nas diversas unidades orgânicas e serviços centrais do IPL.

2 — O RAD é ainda aplicável aos demais trabalhadores, independentemente do título jurídico da relação de trabalho, que desempenhem funções nos mesmos serviços e unidades indicados no número anterior, desde que o respectivo contrato seja por prazo superior a seis meses.

3 — Ficam excluídos do âmbito do RAD o pessoal docente bem como os encarregados de trabalhos.

#### Artigo 3.º

##### Princípios, objectivos, estrutura e conteúdo

1 — O RAD é regido pelos princípios e objectivos e assegura os direitos, deveres e garantias constantes da Lei n.º 10/2004, de 22 de Março.

2 — O RAD desenvolve-se de acordo com a estrutura, o conteúdo do sistema de informação e demais processos e formalidades para a avaliação do desempenho previstos no SIADAP, com as especificidades próprias e as adaptações constantes do presente regulamento.

#### Artigo 4.º

##### Conselhos de avaliação

O processo de avaliação no IPL é assegurado, a um primeiro nível, por um conselho coordenador, que funcionará na dependência do presidente do Instituto e, a um segundo nível, por conselhos para a avaliação, sediados em cada uma das unidades orgânicas e nos serviços centrais do IPL, com a composição e as competências constantes do presente regulamento.

#### Artigo 5.º

##### Composição dos conselhos para a avaliação

1 — O conselho coordenador para a avaliação no IPL integra:

- O presidente do Instituto, que preside;
- Os vice-presidentes do Instituto;
- Os presidentes dos conselhos directivos ou directores das escolas integradas no Instituto;
- Os administradores do Instituto e dos Serviços de Acção Social;
- Um dirigente de nível intermédio, em regime de rotatividade anual, designado pelo presidente do Instituto;
- O representante do pessoal não docente no conselho geral do Instituto.

2 — Os conselhos para a avaliação em cada uma das escolas integradas no Instituto têm a seguinte composição:

- O presidente do conselho directivo ou o director da Escola, que preside;
- Os vice-presidentes do conselho directivo ou os subdirectores;
- O secretário da Escola;
- Os dirigentes de nível intermédio, se os houver;
- Um representante do pessoal não docente, eleito pelo pessoal sujeito a avaliação.

3 — O conselho para a avaliação nos Serviços de Acção Social do Instituto integra:

- a) O presidente do IPL, que preside;
- b) O administrador dos Serviços de Acção Social;
- c) Os dirigentes de nível intermédio, se os houver;
- d) Um representante eleito pelo pessoal sujeito a avaliação.

4 — O conselho para a avaliação nos serviços centrais do Instituto integra:

- a) O presidente do Instituto, que preside;
- b) Os vice-presidentes do Instituto;
- c) O administrador do Instituto;
- d) Os dirigentes de nível intermédio, se os houver;
- e) Um representante eleito pelo pessoal sujeito a avaliação.

5 — O presidente do Instituto pode delegar a presidência dos conselhos a que preside num dos vice-presidentes do Instituto ou no caso do conselho para a avaliação nos Serviços de Acção Social no administrador destes Serviços.

6 — Os conselhos previstos no presente artigo reúnem-se sempre que para tal sejam convocados pelos respectivos presidentes.

#### Artigo 6.º

##### Competência do conselho coordenador para a avaliação no IPL

Compete ao conselho coordenador para a avaliação no IPL:

- a) Coordenar o processo de avaliação anual na globalidade do IPL, estabelecendo, designadamente, o calendário, os objectivos globais para os diversos grupos de pessoal e os termos em que o processo se desenvolve;
- b) Definir as orientações genéricas para uma aplicação objectiva e harmoniosa do sistema de avaliação do desempenho, em todas as unidades orgânicas e serviços integrados no Instituto, de acordo com a lei e o presente regulamento;
- c) Garantir a selectividade do sistema de avaliação, cabendo-lhe definir o método de aplicação, na globalidade do Instituto, dos critérios de diferenciação de mérito e excelência previstos na lei;
- d) Apreciar e decidir os recursos que sejam apresentados das decisões tomadas no âmbito do processo de avaliação;
- e) Apreciar os relatórios anuais de avaliação de desempenho elaborados pelas diversas unidades orgânicas e serviços centrais e elaborar o relatório global final;
- f) Apreciar e decidir todas as questões que lhe venham a ser colocadas e que não sejam da competência exclusiva dos restantes intervenientes no processo de avaliação.

#### Artigo 7.º

##### Competência dos conselhos para a avaliação nas escolas e serviços

Compete ao conselho para a avaliação em cada escola, aos Serviços de Acção Social e aos serviços centrais:

- a) Coordenar e controlar a aplicação do sistema de avaliação na respectiva unidade orgânica ou serviço, de acordo com o previsto legalmente e na forma como vier a ser estipulado pelo conselho coordenador para a avaliação do IPL;
- b) Definir para cada trabalhador sujeito a avaliação o respectivo avaliador, de acordo com o estipulado legalmente e as directrizes definidas;
- c) Seleccionar os objectivos a atingir no ano seguinte, de entre os fixados pelo conselho coordenador;
- d) Proceder à avaliação de desempenho nos casos de ausência de superior hierárquico;
- e) Garantir, na respectiva unidade ou serviço, a selectividade do sistema de avaliação através da aplicação do método definido para a globalidade do Instituto e validar as avaliações finais iguais ou superiores a *Muito bom*;
- f) Identificar três tipos de acções de formação, nos termos do artigo 30.º do Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio, a propor ao Instituto para serem consideradas no plano anual de formação;
- g) Decidir as reclamações dos avaliados.

#### Artigo 8.º

##### Competência dos dirigentes máximos

1 — Para efeitos do processo de avaliação, compete aos dirigentes máximos:

- a) Presidir aos respectivos conselhos de avaliação;
- b) Implementar a aplicação na respectiva unidade orgânica ou serviço do sistema de avaliação, no modo e no calendário que forem fixados;

c) Remeter para homologação as fichas que contêm a avaliação final atribuída a cada avaliado;

- d) Assegurar a elaboração do relatório anual do processo de avaliação de desempenho e remetê-lo ao presidente do Instituto para apreciação pelo conselho coordenador;
- e) Desencadear o processo eleitoral tendente à designação dos representantes dos avaliados nos respectivos conselhos de avaliação.

#### Artigo 9.º

##### Competência do presidente do IPL

1 — Compete ao presidente do Instituto, no âmbito do processo de avaliação:

- a) Presidir ao conselho coordenador para a avaliação no IPL;
- b) Exercer as competências previstas no artigo anterior relativamente ao processo de avaliação nos serviços centrais do Instituto;
- c) Homologar a avaliação final atribuída a cada avaliado;
- d) Em caso de não homologação, mediante despacho fundamentado, desencadear, junto do dirigente máximo da respectiva unidade orgânica, a atribuição de nova classificação, ouvido o respectivo conselho para a avaliação.

2 — O presidente do Instituto pode delegar as competências previstas no número anterior num dos vice-presidentes do IPL.

#### Artigo 10.º

##### Processo de avaliação de desempenho

1 — O processo de avaliação do desempenho do pessoal não docente em serviço no IPL desenvolve-se nas modalidades e com a periodicidade e fases previstas no SIADAP, sem prejuízo das especificidades constantes do presente regulamento.

2 — O processo de avaliação do desempenho enquadra-se no ciclo anual de gestão do IPL, compreendendo em cada unidade orgânica e nos serviços centrais:

- a) A elaboração pelos órgãos estatutários competentes de um plano anual de actividades para o ano seguinte, no qual se fixam os objectivos estratégicos a prosseguir;
- b) A fixação de objectivos a atingir por cada trabalhador sujeito a avaliação no ciclo anual;
- c) Elaboração e aprovação pelos órgãos estatutariamente competentes de um relatório de actividades;
- d) O período de avaliação de desempenho.

#### Artigo 11.º

##### Intervenientes no processo de avaliação

Intervêm no processo de avaliação:

- a) O conselho coordenador para a avaliação no IPL;
- b) Os conselhos para a avaliação nas unidades integradas e serviços centrais;
- c) Os dirigentes máximos das unidades orgânicas;
- d) Os avaliadores;
- e) Os avaliados.

#### Artigo 12.º

##### Fases do período anual de avaliação

1 — O período de avaliação compreende as seguintes fases:

- a) Definição global dos objectivos para o ano seguinte, por parte do conselho coordenador, para os diversos grupos de pessoal em que se integram os avaliados;
- b) Selecção em cada unidade orgânica e nos serviços centrais, por parte dos respectivos conselhos de avaliação, dos objectivos para o ano seguinte, por grupo de pessoal, de entre os fixados pelo conselho coordenador;
- c) Autoavaliação por parte dos avaliados;
- d) Avaliação prévia;
- e) Harmonização de avaliações;
- f) Entrevista com os avaliados;
- g) Homologação;
- h) Reclamação;
- i) Recurso hierárquico.

2 — O conselho coordenador para a avaliação, sob proposta do presidente do IPL, define anualmente o calendário em que se desenvolvem as fases indicadas no número anterior.

## Artigo 13.º

**Diferenciação do mérito e excelência**

1 — As percentagens a que se refere o artigo 9.º do Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio, são fixadas de acordo com as orientações que vierem a ser definidas pelo conselho coordenador, atendendo às especificidades das unidades orgânicas e serviços integrados no IPL e dos grupos de pessoal a que se aplicam.

2 — O número de trabalhadores abrangidos pelas percentagens referidas no número anterior é arredondado à unidade.

## Artigo 14.º

**Avaliação dos dirigentes**

1 — À avaliação dos dirigentes em funções nas diversas unidades orgânicas e serviços integrados no IPL abrangidos pelo sistema de avaliação são aplicáveis os artigos 31.º a 35.º do Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio, seguindo o processo estipulado no presente regulamento, com as especificidades decorrentes das normas acima indicadas.

2 — Nos serviços centrais e nos Serviços de Acção Social, a competência para avaliar os dirigentes cabe, respectivamente, ao administrador do IPL e ao administrador dos Serviços de Acção Social, carecendo da homologação conjunta do presidente do Instituto e do vice-presidente designado para o processo de avaliação.

3 — A avaliação dos secretários das escolas integradas no IPL é da competência do respectivo presidente do conselho directivo/director, carecendo de homologação conjunta do presidente e do administrador do IPL.

4 — Das decisões sobre a avaliação dos dirigentes cabe reclamação para os respectivos conselhos de avaliação e recurso para o conselho coordenador para a avaliação do IPL.

## Artigo 15.º

**Relatório final**

1 — No final de cada período de avaliação, o conselho para a avaliação de cada unidade orgânica ou serviço onde decorrem o processo elabora um relatório anual final, que, depois de aprovado, é remetido pelo dirigente máximo ao presidente do Instituto, para efeitos da sua apreciação pelo conselho coordenador para a avaliação do IPL.

2 — O conselho coordenador, com base nos relatórios remetidos nos termos do número anterior, elabora um relatório global final, que remete para a Secretaria-Geral do Ministério da Ciência, Inovação e do Ensino Superior, para conhecimento do Núcleo para Acompanhamento da Reforma (NAR) deste Ministério.

## Artigo 16.º

**Divulgação**

O conselho coordenador para a avaliação do IPL determinará as formas de divulgação interna, nos termos da lei, do resultado global da avaliação por grupo profissional, bem como o relatório global final.

## Artigo 17.º

**Disposições finais e transitórias**

1 — O presente regulamento entra em vigor no ano de 2005, com as necessárias adaptações à circunstância de se tratar do início da sua aplicação, suprimindo-se as fases daí decorrentes.

2 — A avaliação referente ao ano de 2004 efectua-se de acordo com o sistema de classificação anterior revogado pela Lei n.º 10/2004, de 22 de Março.

3 — A primeira reunião do conselho coordenador para a avaliação no IPL deverá ter lugar até 15 de Fevereiro de 2005.

4 — Para acompanhar tecnicamente a implementação do RAD no ano de 2005, a comissão permanente do conselho geral poderá designar um grupo de trabalho.

**INSTITUTO POLITÉCNICO DE VIANA DO CASTELO**

**Despacho n.º 5170/2005 (2.ª série).** — Por despacho de 17 de Fevereiro do presidente do Instituto Politécnico de Viana do Castelo, por subdelegação:

Mestre Miguel Ângelo Felgueiras Bento Alves, equiparado a assistente do 2.º triénio da Escola Superior de Tecnologia e Gestão deste Instituto — autorizada a equiparação a bolseiro fora do País no período de 21 a 23 de Fevereiro de 2005.

17 de Fevereiro de 2005. — O Presidente, *Abílio Lima de Carvalho*.

**INSTITUTO POLITÉCNICO DE VISEU**

**Despacho (extracto) n.º 5171/2005 (2.ª série).** — Por despacho de 27 de Janeiro de 2005 do presidente do Instituto Politécnico de Viseu:

Licenciada Catarina Manuela Almeida Coelho — autorizada a celebração de contrato administrativo de provimento como equiparada a assistente, em regime de exclusividade, para o Instituto Politécnico de Viseu, Escola Superior Agrária, com efeitos à data de 2 de Dezembro de 2004 e até 28 de Fevereiro de 2005, por urgente conveniência de serviço, auferindo a remuneração correspondente ao índice 100 do vencimento de assistente do 1.º triénio em exclusividade.

15 de Fevereiro de 2005. — A Vice-Presidente, *Idalina de Jesus Domingos*.

**Despacho (extracto) n.º 5172/2005 (2.ª série).** — Por despacho de 16 de Dezembro de 2004 do presidente do Instituto Politécnico de Viseu:

Licenciada Helena Maria de Paiva Martins Esteves Correia — autorizada a celebração de contrato administrativo de provimento como equiparada a assistente, em regime de exclusividade, para o Instituto Politécnico de Viseu, Escola Superior Agrária, com efeitos a 2 de Dezembro de 2004, por um ano e por urgente conveniência de serviço, auferindo a remuneração correspondente ao índice 140 do vencimento de assistente do 2.º triénio, sem mestrado, em exclusividade.

15 de Fevereiro de 2005. — A Vice-Presidente, *Idalina de Jesus Domingos*.

**Despacho (extracto) n.º 5173/2005 (2.ª série).** — Por despacho de 27 de Janeiro de 2005 do presidente do Instituto Politécnico de Viseu:

Licenciado Bruno Joel de Jesus Ferreira — autorizada a celebração do contrato administrativo de provimento, por urgente conveniência de serviço, com o Instituto Politécnico de Viseu, Escola Superior de Educação/Pólo de Lamego, como equiparado a assistente, em regime de tempo parcial, 30% do vencimento de assistente do 1.º triénio em tempo integral, com início em 1 de Outubro de 2004 e até 31 de Julho de 2005.

17 de Fevereiro de 2005. — A Vice-Presidente, *Idalina de Jesus Domingos*.

**Despacho (extracto) n.º 5174/2005 (2.ª série).** — Por despacho de 27 de Dezembro de 2004 do presidente do Instituto Politécnico de Viseu:

Licenciado Pedro Tiago Matos Esteves — celebrado contrato administrativo de provimento, em regime de exclusividade, como equiparado a assistente para o Instituto Politécnico de Viseu, Escola Superior de Educação, em substituição do docente Abel Aurélio Figueiredo, ao abrigo da acção n.º 5.3 do PRODEP, com efeitos a partir de 1 de Outubro de 2004 e até 31 de Março de 2005, por urgente conveniência de serviço.

20 de Fevereiro de 2005. — A Vice-Presidente, *Idalina de Jesus Domingos*.

**Despacho (extracto) n.º 5175/2005 (2.ª série).** — Por despacho de 7 de Janeiro de 2005 do presidente do Instituto Politécnico de Viseu:

Mestre Fernando Miguel Soares Mamede Santos — autorizada a celebração do contrato administrativo de provimento, por urgente conveniência de serviço, com o Instituto Politécnico de Viseu, Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Lamego, como equiparado a assistente, em regime de tempo parcial de 30% do vencimento de assistente do 1.º triénio em tempo integral, com início em 4 de Outubro de 2004 até 30 de Setembro de 2005.

22 de Fevereiro de 2005. — A Vice-Presidente, *Idalina de Jesus Domingos*.

**HOSPITAL NOSSA SENHORA DA OLIVEIRA, S. A.**

**Aviso n.º 2465/2005 (2.ª série).** — *Classificação final do internato complementar.* — Nos termos do n.º 1 do artigo 69.º da Portaria n.º 695/95, de 30 de Junho, foi atribuída a classificação final do internato complementar de cirurgia geral, o que confere o grau de assistente