

Ao abrigo das disposições conjugadas do artigo 186.º, n.º 4 e n.º 5 do Regulamento de Relações Comerciais do setor do gás natural e do artigo 31.º, n.º 2, alínea d) dos Estatutos da ERSE, anexos ao Decreto-Lei n.º 97/2002, de 12 de abril, com a última redação dada pelo Decreto-Lei n.º 84/2013, de 25 de junho, o Conselho de Administração da Entidade Reguladora dos Serviços Energéticos deliberou o seguinte:

1. Reconhecer os termos e resultados da Auditoria realizada aos operadores de rede de distribuição do grupo Galp e à Tagusgás no âmbito da prestação de informação prevista no artigo 186.º do Regulamento de Relações Comerciais do setor do gás natural.
2. Determinar a publicação dos relatórios de auditoria referentes a cada operador de rede sujeito a auditoria, a qual deverá ocorrer nas páginas de *internet* de cada uma das entidades.
3. Determinar a elaboração de um plano de correção das lacunas ainda subsistentes identificadas pela auditoria, o qual deverá ser elaborado e remetido à ERSE pelos operadores de rede visados na auditoria, até ao dia 31 de janeiro de 2014.
4. O plano de correção previsto no número anterior deverá ser sujeito a aprovação da ERSE, não podendo a sua abrangência temporal exceder um ano contado da data da referida aprovação pela ERSE.

Entidade Reguladora dos Serviços Energéticos

14 de janeiro de 2014

O Conselho de Administração

Prof. Doutor Vitor Santos

Dr. Ascenso Simões

Dr. Alexandre Silva Santos

207542448

ESCOLA SUPERIOR NÁUTICA INFANTE D. HENRIQUE

Aviso n.º 1272/2014

Para cumprimento do disposto na alínea *d*) do n.º 1 do artigo 37.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, faz-se pública a lista nominativa dos trabalhadores do mapa de pessoal da Escola Superior Náutica Infante D. Henrique que cessaram funções por motivo de aposentação, no período compreendido entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2013:

Luís António Lemos Ramalho Azevedo Coutinho, Professor Adjunto, em 06-09-2013

João Emílio Carmo Silva, Professor Adjunto, em 14-11-2013;
António Luís Parreira Fera, Professor Adjunto, em 09-12-2013

(Não estão sujeitos a fiscalização prévia do Tribunal de Contas).

14 de janeiro de 2014. — O Presidente, *Abel Viriato Conde de Amorim*.
207543185

ISCTE — INSTITUTO UNIVERSITÁRIO DE LISBOA

Regulamento n.º 35/2014

Tendo em consideração a alteração à legislação que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública, introduzida pelo orçamento de Estado para 2013, aprovado pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, e, considerando a necessidade de adequação, clarificação e compatibilização com o Regulamento de avaliação do desempenho de trabalhadores não docentes com contrato individual de trabalho (despacho n.º 6679/2011, de 6 de abril, publicado na 2.ª série, do *Diário de República*, n.º 82, de 28 de abril), aprovo o Regulamento abaixo na sua nova versão e redação, o qual vai ser publicado.

11 de dezembro de 2013. — O Reitor, *Luís Antero Reto*.

Regulamento de Avaliação do Desempenho de Trabalhadores não Docentes e não Investigadores com Contrato Individual de Trabalho

CAPÍTULO I

Aplicação

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

1 — O presente Regulamento aplica-se a todos os trabalhadores não docentes e não investigadores contratados em regime de contrato individual de trabalho, com contrato de duração igual ou superior a um ano, e é válido até nova reformulação.

2 — Consideram-se para todos os efeitos trabalhadores as pessoas que têm um vínculo profissional ao ISCTE — Instituto Universitário de Lisboa, adiante designado ISCTE-IUL.

Artigo 2.º

Requisito de aplicação

1 — É requisito de aplicação do presente Regulamento o exercício efetivo de funções durante o período mínimo de um ano.

2 — Caso o período especificado no número anterior não se verifique, o desempenho relativo ao ano correspondente será objeto de avaliação conjunta com o do ano seguinte.

Artigo 3.º

Intervenientes no processo de avaliação do desempenho

Intervêm no processo de avaliação do desempenho:

a) O avaliador — a avaliação é da competência do superior hierárquico imediato ou, na sua ausência ou impedimento, do superior hierárquico de nível seguinte;

- b) O avaliado — tem direito à avaliação do seu desempenho e o dever de proceder à respetiva autoavaliação;
- c) O Conselho Coordenador da Avaliação (CCA);
- d) A Comissão Paritária;
- e) O Dirigente máximo que homologa as avaliações de desempenho e decide das reclamações dos avaliados.

CAPÍTULO II

Avaliação

SECÇÃO I

Dirigentes de direção intermédia

Artigo 4.º

Parâmetros de avaliação

1 — A avaliação do desempenho dos dirigentes de direção intermédia é feita no termo da respetiva comissão de serviço e efetua-se com base nos seguintes parâmetros:

- a) Resultados obtidos nos objetivos da unidade ou serviço que dirige — ponderação mínima de 75 %;
- b) Competências que visam avaliar a capacidade de liderança e competências técnicas e comportamentais adequadas ao exercício do cargo — ponderação máxima de 25 %;

2 — Os dirigentes de direção intermédia são avaliados pelo dirigente superior ou intermédio de quem dependam diretamente.

Artigo 5.º

Resultados

1 — Os dirigentes de direção intermédia no início do exercício das suas funções e no quadro das suas competências negociam com o respetivo avaliador a definição dos objetivos a atingir no decurso das funções devidamente quantificadas e calendarizadas, bem como os indicadores de desempenho aplicáveis à avaliação dos resultados.

2 — O parâmetro relativo a resultados tem por base os objetivos negociados, em número não inferior a três.

Artigo 6.º

Avaliação dos resultados atingidos

1 — Os resultados obtidos em cada objetivo são valorados através de uma escala com três níveis nos termos abaixo indicados:

- a) Objetivo superado, a que corresponde uma pontuação de 5 (cinco);
- b) Objetivo atingido, a que corresponde uma pontuação de 3 (três);
- c) Objetivo não atingido, a que corresponde uma pontuação de 1 (um).

2 — A pontuação final a atribuir ao parâmetro resultados é a média aritmética das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objetivos.

Artigo 7.º

Competências

1 — O parâmetro Competência tem por base competências previamente acordadas entre o avaliador e avaliado, em número não inferior a cinco, selecionadas de entre a lista abaixo:

- a) Orientação para os resultados — avalia a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;
- b) Planeamento e organização — avalia a capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinado prioridade;
- c) Liderança e gestão de pessoas — avalia a capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização bem como a capacidade para estimular a iniciativa e a responsabilização dos trabalhadores;
- d) Visão estratégica — avalia a capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço;
- e) Decisão — avalia a capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas, assumindo as responsabilidades decorrentes das mesmas;

f) Desenvolvimento e motivação dos trabalhadores — avalia a capacidade para reconhecer e valorizar o potencial individual dos trabalhadores e promover de forma permanente a aprendizagem e atualização profissional;

g) Responsabilidade e compromisso com o serviço — avalia a capacidade para integrar o contributo das suas funções no sentido da missão, valores e objetivos do serviço, exercendo-as de forma disponível e diligente;

h) Análise de informação e sentido crítico — avalia a capacidade para identificar, interpretar e apreciar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com visão crítica.

2 — As competências a que se subordina a avaliação do desempenho dos dirigentes de direção intermédia, podem ser fixadas pelo reitor, ouvido o CCA.

Artigo 8.º

Avaliação das competências

1 — Cada Competência é valorada através de uma escala com três níveis, nos seguintes termos:

- a) Competência demonstrada a um nível elevado, a que corresponde uma pontuação de 5 (cinco);
- b) Competência demonstrada, a que corresponde uma pontuação de 3 (três);
- c) Competência não demonstrada ou inexistente, a que corresponde uma pontuação de 1 (um).

2 — A pontuação final a atribuir ao parâmetro Competências é a média aritmética das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada dirigente.

Artigo 9.º

Monitorização intercalar

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo 4.º do presente regulamento, o desempenho dos dirigentes de direção intermédia é objeto de monitorização intercalar a efetuar anualmente.

2 — Trinta dias antes do término de cada ano da comissão de serviço, o dirigente de direção intermédia deverá apresentar ao respetivo superior hierárquico relatório sintético que explicite a evolução dos resultados obtidos face aos objetivos contratados.

Artigo 10.º

Avaliação final

1 — A classificação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação.

2 — A avaliação final e as pontuações finais dos parâmetros são expressas até às centésimas e, quando possível, até às milésimas.

3 — A avaliação final é expressa, em função das pontuações finais em cada parâmetro, em três níveis:

- a) Desempenho relevante — corresponde à avaliação final de 4 a 5;
- b) Desempenho adequado — corresponde à avaliação final de 2 a 3,999;
- c) Desempenho inadequado — corresponde à avaliação final de 1 a 1,999.

4 — A atribuição da menção qualitativa de desempenho relevante é, por iniciativa do avaliado ou avaliador, objeto de apreciação do CCA para efeitos de eventual reconhecimento de mérito, traduzido em desempenho excelente.

5 — A iniciativa e o reconhecimento referidos no número anterior devem fundamentar-se, em regra, nos seguintes pressupostos:

- a) O dirigente atingiu e ultrapassou todos os objetivos;
- b) O dirigente demonstrou em permanência capacidade de liderança, de gestão e compromisso com o serviço.

SECÇÃO II

Trabalhadores não dirigentes

Artigo 11.º

Parâmetros de avaliação

1 — A avaliação do desempenho dos trabalhadores não dirigentes tem periodicidade bienal e incide sobre os seguintes parâmetros:

- a) Resultados obtidos na prossecução dos objetivos individuais em articulação com os objetivos da unidade orgânica;
- b) Competências que visam avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício de uma função.

2 — Para o parâmetro Resultados é atribuída uma ponderação mínima de 60 % e para o parâmetro Competências uma ponderação máxima de 40 %.

3 — Os trabalhadores são avaliados pelo superior hierárquico imediato ou, na sua ausência ou impedimento, pelo superior hierárquico de nível seguinte.

Artigo 12.º

Resultados

1 — O parâmetro resultados decorre da verificação do grau de cumprimento dos objetivos previamente definidos.

2 — Os objetivos são, designadamente:

a) De produção de bens e atos ou prestação de serviços, visando a eficácia na satisfação dos utilizadores;

b) De qualidade, orientada para a inovação, melhoria do serviço e satisfação das necessidades dos utilizadores;

c) De eficiência, no sentido da simplificação e racionalização de prazos e procedimentos de gestão processual e na diminuição de custos de funcionamento;

d) De aperfeiçoamento e desenvolvimento das competências individuais, técnicas e comportamentais do trabalhador.

3 — Podem ser fixados objetivos de responsabilidade partilhada sempre que impliquem o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada.

4 — No início do ciclo de avaliação são fixados o mínimo de três e o máximo de sete objetivos para cada trabalhador que, em regra, se enquadrem nas várias áreas previstas no ponto 2 e tenham em conta o posto do trabalhador.

5 — Para os resultados a obter em cada objetivo são estabelecidos indicadores de medida do desempenho.

Artigo 13.º

Avaliação dos resultados atingidos

1 — Tendo por base a medição do grau de cumprimento de cada objetivo, de acordo com os respetivos indicadores previamente estabelecidos, a avaliação dos resultados obtidos em cada objetivo é expressa pelos seguintes níveis:

- a) Objetivo superado, a que corresponde uma pontuação de 5 (cinco);
- b) Objetivo atingido, a que corresponde uma pontuação de 3 (três);
- c) Objetivo não atingido, a que corresponde uma pontuação de 1 (um).

2 — A pontuação final a atribuir ao parâmetro resultados é a média aritmética das pontuações atribuídas aos resultados obtidos com todos os objetivos.

Artigo 14.º

Competências

1 — Na avaliação deste fator devem considerar-se os seguintes parâmetros os quais são escolhidos, tendo por base as funções desempenhadas pelo trabalhador e a carreira onde se encontra inserido, da lista abaixo:

a) Orientação para resultados — avalia a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;

b) Planeamento e organização — avalia a capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinado prioridade;

c) Conhecimentos profissionais especializados — avalia os conhecimentos teóricos e práticos que o trabalhador demonstra possuir para o desempenho das suas tarefas;

d) Capacidade de iniciativa e autonomia — avaliar a criatividade e capacidade para propor e executar trabalhos de sua iniciativa e a originalidade e qualidade dessas iniciativas;

e) Otimização de recursos — avalia a capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficiente e de propor ou implementar medidas de otimização e redução de custos de funcionamento;

f) Comunicação — avalia a capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros;

g) Trabalho em equipa — avalia a capacidade para prestar e receber ajuda e a disponibilidade para participar na atividade coletiva do serviço/unidade, cooperando com os colegas de trabalho;

h) Responsabilidade e compromisso com o serviço — avalia a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.

2 — Para cada avaliado são escolhidos entre cinco a oito parâmetros de competências.

3 — Compete ao CCA a definição do número de parâmetros de competências.

Artigo 15.º

Avaliação das competências

1 — A avaliação de cada competência é expressa em três níveis:

a) Competência demonstrada a um nível elevado, a que corresponde uma pontuação de 5;

b) Competência demonstrada, a que corresponde uma pontuação de 3;

c) Competência não demonstrada ou inexistente, a que corresponde uma pontuação de 1.

2 — A pontuação final a atribuir ao parâmetro competências é a média aritmética das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador.

Artigo 16.º

Avaliação final

1 — A avaliação final é o resultado da média ponderada, das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação.

2 — As pontuações finais da avaliação final e dos parâmetros são expressas até às centésimas, quando possível, até às milésimas.

3 — A avaliação final é expressa em menções qualitativas em função das pontuações finais em cada parâmetro, nos seguintes termos:

a) Desempenho relevante — corresponde à avaliação final de 4 a 5;

b) Desempenho adequado — corresponde à avaliação final de 2 a 3,999;

c) Desempenho inadequado — corresponde à avaliação final de 1 a 1,999.

4 — A atribuição da menção qualitativa de desempenho relevante é, por iniciativa do avaliado ou avaliador, objeto de apreciação do CCA para efeitos de eventual reconhecimento de mérito, traduzido em desempenho excelente.

5 — A iniciativa referida no número anterior deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos fundamentos e analise o impacto do desempenho evidenciando os contributos relevantes para o serviço.

CAPÍTULO III

Processo de avaliação para os dirigentes

Artigo 17.º

Fases

O processo de avaliação compreende as seguintes fases:

a) Planeamento do processo, definição dos objetivos a atingir e respetivos indicadores de desempenho bem como das competências a avaliar;

b) Monitorização intercalar e eventual revisão dos objetivos, se necessário;

c) Reunião de avaliação entre o avaliador e avaliado para avaliação do desempenho, no termo da comissão de serviço;

d) Apreciação pelo CCA de eventuais requerimentos apresentados pelos dirigentes até dez dias úteis após conhecimento da avaliação que será sujeita a homologação, devendo a apreciação do CCA ser expressa no prazo de dez dias úteis a contar da data em que tenha sido requerida;

e) Homologação das avaliações do desempenho pelo reitor;

f) Reclamação e outras impugnações.

Artigo 18.º

Planeamento e definição de objetivos

A fase de planeamento e a definição de objetivos e da escolha de competências decorre nos trinta dias seguintes ao início de funções.

Artigo 19.º

Monitorização

1 — A monitorização deve ser efetuada nos termos do artigo 9.º deste Regulamento.

2 — O disposto no número anterior é realizado por iniciativa do avaliador ou a requerimento do avaliado.

Artigo 20.º

Reunião de avaliação

1 — Durante o mês seguinte àquele em que se completam os três anos da comissão de serviço realizam-se as reuniões dos avaliadores com cada um dos respetivos avaliados, tendo como objetivo dar conhecimento da avaliação.

2 — A reunião de avaliação é marcada pelo avaliador ou requerida pelo avaliado.

Artigo 21.º

Homologação das avaliações

A homologação das avaliações de desempenho, da competência do reitor, deve ser, em regra, efetuada até um mês depois da reunião de avaliação e dela deve ser dado conhecimento ao avaliado no prazo máximo de cinco dias úteis.

Artigo 22.º

Reclamação e recurso

1 — Os dirigentes avaliados que queiram reclamar da sua nota devem manifesta-lo formalmente por carta, acompanhada da documentação que suporta os respetivos fundamentos, no prazo de cinco dias úteis a contar da data do conhecimento da homologação da avaliação, devendo a decisão sobre a reclamação ser proferida no prazo máximo de quinze dias úteis.

2 — Do ato de homologação e da decisão sobre a reclamação cabe impugnação jurisdicional, nos termos gerais.

3 — A decisão jurisdicional favorável ao dirigente confere-lhe o direito de ser revista a sua avaliação ou a ser-lhe atribuída nova avaliação.

CAPÍTULO IV**Processo de avaliação para os trabalhadores**

Artigo 23.º

Fases

O processo de avaliação compreende as seguintes fases:

a) Planeamento do processo e definição dos objetivos a atingir e respetivos indicadores de desempenho bem como das competências a avaliar;

b) Monitorização intercalar e eventual revisão dos objetivos, se necessário;

c) Realização da autoavaliação e da avaliação;

d) Harmonização das propostas de avaliação;

e) Reunião de avaliação entre o avaliador e avaliado para avaliação do desempenho, contraturalização dos objetivos para o período de avaliação seguinte e respetivos indicadores e fixação das competências;

f) Apreciação pelo CCA de eventuais requerimentos apresentados pelos trabalhadores até dez dias úteis após conhecimento da avaliação que será sujeita a homologação, devendo a apreciação do CCA ser expressa no prazo de dez dias úteis a contar da data em que tenha sido requerida;

g) Homologação das avaliações do desempenho pelo reitor;

h) Reclamação e outras impugnações.

Artigo 24.º

Planeamento e definição de objetivos

A fase de planeamento e a definição de objetivos decorre no último trimestre do ano anterior ao início do ciclo avaliativo.

Artigo 25.º

Monitorização

1 — No decorrer do período de avaliação são adotados os meios adequados à monitorização dos desempenhos e efetuada a respetiva análise conjunta, entre avaliador e avaliado ou no seio da unidade orgânica, de modo a viabilizar:

a) A reformulação dos objetivos e dos resultados a atingir, nos casos de superveniência de condicionantes que impeçam o previsto desenrolar da atividade;

b) A clarificação de aspetos que se mostrem úteis ao futuro ato de avaliação;

c) A recolha participada de reflexões sobre o modo efetivo do desenvolvimento do desempenho, com o ato de fundamentação da avaliação final.

2 — O disposto no número anterior é realizado por iniciativa do avaliador ou a requerimento do avaliado.

Artigo 26.º

Autoavaliação e avaliação

1 — A autoavaliação e a avaliação devem, em regra, decorrer na 1.ª quinzena de janeiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo.

2 — A autoavaliação é obrigatória e concretiza-se através do preenchimento de uma ficha própria, a analisar pelo avaliador, se possível conjuntamente com o avaliado, com caráter preparatório à atribuição da avaliação.

3 — A autoavaliação é entregue pelo avaliado.

Artigo 27.º

Harmonização das propostas de avaliação

Na 2.ª quinzena de janeiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo, em regra, realizam-se as reuniões do CCA para proceder à análise das propostas de avaliação e à sua harmonização de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos.

Artigo 28.º

Reunião de avaliação

1 — Durante o mês de fevereiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo e após a harmonização referida no artigo anterior, realizam-se as reuniões dos avaliadores com cada um dos respetivos avaliados, tendo como objetivo dar conhecimento da avaliação.

2 — A reunião de avaliação é marcada pelo avaliador ou requerida pelo avaliado.

Artigo 29.º

Validações

1 — Na sequência das reuniões de avaliação, realizam-se as reuniões do CCA tendo em vista:

a) A validação das propostas de avaliação com menções de Desempenho Relevante e de Desempenho Inadequado;

b) A análise do desempenho, designadamente para efeitos de reconhecimento do Desempenho Excelente.

2 — O reconhecimento de Desempenho Excelente implica declaração formal do CCA.

Artigo 30.º

Comissão paritária

1 — O trabalhador avaliado, após tomar conhecimento da proposta de avaliação, pode requerer ao reitor, no prazo de 10 dias úteis, que o seu processo de avaliação seja submetido à apreciação da comissão paritária, apresentando, para o efeito, pedido de apreciação devidamente fundamentado.

2 — A audição da comissão paritária não pode, de modo algum, ser recusada.

3 — A apreciação por parte da comissão paritária será feita no prazo de 10 dias úteis, contados a partir da data de receção do pedido, através da emissão de relatório fundamentado com proposta de avaliação.

Artigo 31.º

Homologação das avaliações

A homologação das avaliações de desempenho, da competência do reitor, deve ser, em regra, efetuada até 30 de abril e dela deve ser dado conhecimento ao avaliado no prazo máximo de cinco dias úteis.

Artigo 32.º

Reclamação e recurso

1 — Os trabalhadores avaliados que queiram reclamar da sua nota devem manifesta-lo formalmente por carta, acompanhada da documentação que suporta os respetivos fundamentos, no prazo de cinco dias úteis a contar da data do conhecimento da homologação da avaliação, devendo a decisão sobre a reclamação ser proferida no prazo máximo de quinze dias úteis.

2 — Do ato de homologação e da decisão sobre a reclamação cabe impugnação jurisdicional, nos termos gerais.

3 — A decisão jurisdicional favorável ao trabalhador confere-lhe o direito de ser revista a sua avaliação ou a ser-lhe atribuída nova avaliação.

Artigo 33.º

Diferenciação de desempenhos

1 — Sem prejuízo do seu aumento mediante deliberação do conselho de gestão, a diferenciação de desempenhos dos trabalhadores não dirigentes é garantida pela fixação da percentagem máxima de 25 % para as avaliações finais qualitativas de Desempenho Relevante e, de entre estas, 5 % do total destes trabalhadores para o reconhecimento do Desempenho Excelente.

2 — A percentagem prevista no número anterior incide sobre o universo de trabalhadores não dirigentes em regime de contrato individual de trabalho, que no ano civil anterior exerciam funções no ISCTE-IUL, desde que para o efeito sejam detentores de contrato válido com, pelo menos, um ano e o correspondente serviço efetivo.

3 — Quando possível deve, em regra, a percentagem ser distribuída proporcionalmente por todas as carreiras inerentes ao Regulamento Interno de Recrutamento e Seleção de Pessoal não Docente e não Investigador em Regime de Contrato Individual de Trabalho.

4 — A atribuição da percentagem é da exclusiva responsabilidade do conselho de gestão, cabendo-lhe assegurar o seu estrito cumprimento e divulgação interna a todos os avaliados.

Artigo 34.º

Critérios de desempate

Quando for necessário proceder a desempate entre trabalhadores que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, releva a avaliação obtida no parâmetro de resultados.

Artigo 35.º

Reconhecimento de excelência

1 — Por iniciativa do avaliador ou do avaliado, a atribuição da menção de Desempenho Relevante pode ser objeto de apreciação pelo CCA, para efeitos de eventual reconhecimento de mérito significando Desempenho Excelente.

2 — O pedido de apreciação deve ser acompanhado de caracterização que especifique os respetivos fundamentos e analise o impacto do desempenho, evidenciando os contributos relevantes para o serviço.

CAPÍTULO V

Disposições finais

Artigo 36.º

Consequências da avaliação

1 — Os resultados da avaliação do desempenho têm efeitos ao nível de renovação contratual, cessação das comissões de serviço e prémios, sendo a definição dos últimos da competência do conselho de gestão.

2 — O total de dez pontos acumulados nas avaliações do seu desempenho, conferem ao trabalhador o direito a mudança de posição remuneratória na carreira para a posição imediatamente superior à sua, nos termos legalmente definidos para a Administração Pública.

Artigo 37.º

Consequências da não avaliação

Sempre que não for possível proceder à avaliação do trabalhador, por motivo de ausência ou impedimento do avaliador, é competente para o efeito o novo avaliador designado pelo CCA, a quem cabe proceder à avaliação.

Artigo 38.º

Confidencialidade

1 — Todos os intervenientes no processo de avaliação do desempenho estão sujeitos ao dever de sigilo, exceto o avaliado relativamente à sua avaliação.

2 — As mudanças de posição remuneratória ou a atribuição de prémios ou gratificações são objeto de publicitação.

Artigo 39.º

Dúvidas e omissões

As dúvidas e omissões resultantes da aplicação do presente Regulamento serão resolvidas por despacho do reitor ou deliberação do conselho de gestão conforme a natureza das mesmas.

Artigo 40.º

Revogação

O presente Regulamento revoga o anterior Regulamento de avaliação do desempenho de trabalhadores não docentes com contrato individual de trabalho aprovado pelo despacho n.º 6679/2011, de 6 de abril, e, publicado na 2.ª série, do *Diário da República*, n.º 82, de 28 de abril.

Artigo 41.º

Entrada em vigor

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Diário da República*.

207543647

ORDEM DOS ADVOGADOS**Edital n.º 73/2014**

Rui Santos, Presidente do Conselho de Deontologia de Lisboa da Ordem dos Advogados, faz saber que, com efeitos a partir de 22/11/2013, foi determinado o levantamento da suspensão da inscrição do Sr. Dr. Acácio F. Garcia Várzea, Cédula Profissional N.º 7230L, em virtude do cumprimento da pena de multa em que foi condenado no âmbito do Processo Disciplinar N.º 651/2008-L/D — 3.ª Secção.

7 de janeiro de 2014. — O Presidente do Conselho de Deontologia de Lisboa da Ordem dos Advogados, *Rui Santos*.

207544465

UNIVERSIDADE ABERTA**Despacho (extrato) n.º 1489/2014**

Ao abrigo do artigo 32.º do Decreto -Lei n.º 155/92, de 28/07, do artigo 15.º do Decreto -Lei n.º 32/2012, de 13/02, dos artigos 110.º e 111.º da Lei n.º 62/2007, de 10/09, dos artigos 37.º, n.º 1, alínea e), 46.º e 47.º dos Estatutos da Universidade Aberta, homologados pelo despacho normativo n.º 65-B/2008, de 12/12, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 246, de 22 de dezembro de 2008, do artigo 17.º, n.º 1, alínea b) do Decreto -Lei n.º 197/99, de 8/06 e dos artigos 35.º e seguintes e 137.º, n.º 4 do Código do Procedimento Administrativo, bem como tendo em conta o devido enquadramento no Código de Contratos Públicos em vigor, o Conselho de Gestão da Universidade Aberta, deliberou o seguinte:

1 — Aprovar os montantes dos fundos de maneiio, num total de € 200,00 (duzentos euros), distribuídos da seguinte forma:

Unidade orgânica/Funcional	Nome do responsável	Montante
Cla de Montijo	Lara Raquel Caeiro	50,00
CLA de Porto de Mós	Séfora Margarida Confraria Silva	50,00
CLA de Maputo	Ana Paula Oliveira	100,00

2 — Ratificar, confirmando, a parte aplicável do Despacho do Senhor Reitor da UAb acima referido e anexo a esta proposta;

3 — Delegar nos responsáveis pelos fundos de maneiio identificados no quadro do ponto 1. a competência para autorizar as respetivas despesas de fundo de maneiio até ao limite aí referido, considerando

ainda ratificados todos os atos praticados desde a entrada em vigor do mencionado despacho do Senhor Reitor;

4 — Determinar que as presentes deliberações sejam devidamente publicitadas, a fim de serem plenamente eficazes.