



## UNIVERSIDADE NOVA DE LISBOA

Reitoria

### Regulamento n.º 694/2020

*Sumário:* Regulamento de Avaliação do Desempenho de Trabalhadores Não Docentes e Não Investigadores em Regime de Contrato de Trabalho e dos Titulares dos Cargos de Direção Intermédia ao abrigo do Código do Trabalho da Universidade Nova de Lisboa.

#### **Regulamento de Avaliação do Desempenho de Trabalhadores Não Docentes e Não Investigadores em Regime de Contrato de Trabalho e dos Titulares dos Cargos de Direção Intermédia ao abrigo do Código do Trabalho da Universidade NOVA de Lisboa**

Considerando a publicação do Decreto-Lei n.º 20/2017 de 21 de fevereiro, que institui a fundação pública com regime de direito privado Universidade Nova de Lisboa, nos termos da Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, que aprova o Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES).

Considerando que as Fundações se regem pelo direito privado, nomeadamente no que respeita à sua gestão financeira, patrimonial e de pessoal sem prejuízo da aplicação dos princípios constitucionais respeitantes à Administração Pública como sejam o princípio da prossecução do interesse público os princípios da igualdade, da imparcialidade, da justiça e da proporcionalidade, atento o disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 134.º do RJIES.

Considerando o disposto no artigo 7.º do Regulamento n.º 577/2017, de 13 de outubro relativo às Carreiras, ao Recrutamento e aos Contratos de Trabalho de Pessoal Não docente e Não Investigador em Regime de Contrato de Trabalho da Universidade Nova de Lisboa, publicado no *Diário da República*, n.º 210, 2.ª série, de 31 de outubro de 2017.

Considerando o disposto no artigo 15.º do Regulamento n.º 578/2017, de 13 de outubro relativo aos cargos dirigentes da Universidade Nova de Lisboa, publicado no *Diário da República*, n.º 210, 2.ª série, de 31 de outubro de 2017.

Considerando que a entrada em vigor dos referidos Regulamentos, acarreta, forçosamente, a necessidade de criação de um sistema de avaliação de desempenho de trabalhadores não docentes e não investigadores em regime de contrato de trabalho e dos titulares dos cargos de direção intermédia ao abrigo do Código do Trabalho da Universidade NOVA de Lisboa.

Foi promovida a consulta pública pelo período de 30 dias úteis, nos termos do artigo 101.º do Código do Procedimento Administrativo e do n.º 3 do artigo 110.º do RJIES e foram ouvidas as associações sindicais.

Tendo obtido parecer favorável do Colégio de Diretores e ao abrigo do artigo 134.º do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior, do n.º 3 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 20/2017, de 21 de fevereiro, e no exercício da competência prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 21.º dos Estatutos da Universidade Nova de Lisboa, publicados em anexo ao Despacho Normativo n.º 3/2020, de 22 de janeiro, aprovo o seguinte regulamento.

30 de julho de 2020. — O Reitor, *João Sáágua*.



**Regulamento de Avaliação do Desempenho de Trabalhadores Não Docentes e Não Investigadores em Regime de Contrato de Trabalho e dos Titulares dos Cargos de Direção Intermédia ao abrigo do Código do Trabalho da Universidade NOVA de Lisboa**

**CAPÍTULO I**

**Disposições Gerais**

**Artigo 1.º**

**Objeto e âmbito de aplicação**

1 — O presente regulamento estabelece o regime de avaliação de desempenho dos trabalhadores não docentes e não investigadores em regime de contrato de trabalho, ao abrigo do Código do Trabalho, da Universidade Nova de Lisboa.

2 — O presente regulamento é aplicável a todos os trabalhadores não docentes e não investigadores em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado e a termo resolutivo.

3 — O presente regulamento é ainda aplicável aos titulares de cargos de direção intermédia contratados ao abrigo do Regulamento n.º 578/2017, de 13 de outubro.

4 — Para efeitos do disposto no n.º 2 do presente artigo, o contrato de trabalho a termo resolutivo terá duração igual ou superior a seis meses.

**Artigo 2.º**

**Periodicidade da avaliação**

1 — A avaliação do desempenho dos titulares de cargos dirigentes intermédios tem, em regra, carácter trienal, sem prejuízo da existência de avaliações intercalares, de acordo com a duração da respetiva comissão de serviço.

2 — A avaliação do desempenho dos trabalhadores não docentes e não investigadores tem carácter bienal, sem prejuízo da existência de avaliações intercalares e a avaliação respeita ao desempenho dos dois anos civis anteriores.

**Artigo 3.º**

**Requisitos da avaliação**

1 — É requisito de aplicação do processo de avaliação constante do presente regulamento o exercício efetivo de funções pelo período mínimo de seis meses.

2 — No caso de o período mínimo a que se refere o número anterior não se verificar, o desempenho do trabalhador relativo ao ano em causa será objeto de avaliação conjunta com a do ciclo avaliativo seguinte.

**Artigo 4.º**

**Intervenientes no processo de avaliação**

1 — São intervenientes no processo de avaliação dos dirigentes intermédios:

- a) O avaliador;
- b) O avaliado;
- c) O dirigente máximo.

2 — São intervenientes no processo de avaliação dos trabalhadores não docentes e não investigadores:

- a) O avaliador;
- b) O avaliado;



- c) O conselho coordenador de avaliação;
- d) A comissão paritária;
- e) O dirigente máximo.

Artigo 5.º

**Avaliador**

1 — O avaliador é, em regra, o superior hierárquico imediato do avaliado ou, na sua ausência ou impedimento, o superior hierárquico de nível seguinte.

2 — Ao avaliador compete:

- a) Negociar os objetivos individuais, fixando indicadores de medida e metas a alcançar assim como os respetivos critérios de superação dos trabalhadores na sua dependência hierárquica;
- b) Acompanhar regularmente o desempenho dos seus avaliados através de momentos de monitorização dos parâmetros de avaliação e proceder aos ajustes considerados adequados;
- c) Proceder à avaliação do desempenho dos seus avaliados.

Artigo 6.º

**Avaliado**

1 — O avaliado tem direito a um processo de avaliação justo, correto e atempado que vise o seu desenvolvimento profissional e a identificação das suas potencialidades de crescimento e melhoria.

2 — O avaliado tem ainda direito:

- a) A apresentar propostas relativas aos parâmetros de avaliação do seu desempenho;
- b) A que lhe sejam facultadas as condições e meios necessários ao desenvolvimento da sua atividade;
- c) A formação profissional que vise colmatar desajustes de desempenho ou desenvolver competências essenciais ao seu melhor desempenho.

3 — O avaliado tem o dever de participar ativamente no seu processo de avaliação designadamente através da elaboração da sua autoavaliação de forma fundamentada.

Artigo 7.º

**Conselho Coordenador de Avaliação**

1 — Junto do dirigente máximo da entidade funciona um conselho coordenador de avaliação (CCA).

2 — Ao CCA são aplicáveis, com as devidas adaptações, as regras previstas para o sistema de avaliação de desempenho dos trabalhadores em funções públicas constante da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 1, o CCA pode funcionar de forma integrada com o CCA previsto no âmbito do sistema de avaliação aplicável aos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas.

Artigo 8.º

**Comissão Paritária**

1 — A comissão paritária tem natureza consultiva pronunciando-se sobre propostas de avaliação que lhe sejam submetidas, antes da homologação, pelos trabalhadores.

2 — A comissão paritária rege-se pelas regras previstas no sistema de avaliação de desempenho dos trabalhadores em funções públicas constante da Lei n.º 66-B/2008, de 28 de dezembro, na sua redação atual.



Artigo 9.º

**Dirigente máximo**

1 — Para efeitos do presente regulamento considera-se dirigente máximo o Reitor ou, no caso das unidades orgânicas, o Diretor da unidade orgânica.

2 — Ao dirigente máximo compete:

- a) Garantir a aplicação uniforme do regime de avaliação constante do presente regulamento;
- b) Homologar as avaliações do desempenho;
- c) Decidir sobre as reclamações apresentadas pelos avaliados.

CAPÍTULO II

**Avaliação dos titulares de cargos dirigentes intermédios**

SECÇÃO I

**Avaliação**

Artigo 10.º

**Parâmetros de avaliação**

1 — A avaliação é feita no termo da comissão de serviço pelo dirigente superior ou intermédio do qual dependam diretamente, sem prejuízo de avaliação intercalar.

2 — A avaliação dos dirigentes intermédios é feita com base nos seguintes parâmetros:

- a) Resultados obtidos nos objetivos estabelecidos para a respetiva área ou equipa que dirige;
- b) Capacidade de liderança e competências técnicas e comportamentais reveladas durante o exercício de funções e consideradas adequadas ao exercício do cargo.

3 — Os objetivos a que se refere a alínea a) do número anterior são contratualizados em número não inferior a 3 e têm um peso final na avaliação de, pelo menos, 75 %.

4 — As competências referidas na alínea b) do n.º 2 são contratualizadas em número não inferior a cinco e têm peso final na avaliação não superior a 25 %.

Artigo 11.º

**Avaliação dos resultados**

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

- a) Objetivo superado, à qual corresponde uma valoração quantitativa de 5 (cinco);
- b) Objetivo atingido, à qual corresponde uma valoração quantitativa de 3 (três);
- c) Objetivo não atingido, à qual corresponde uma valoração quantitativa de 1 (um).

2 — A valoração final do parâmetro resultados corresponde à média aritmética das pontuações atribuídas em todos os objetivos.

Artigo 12.º

**Avaliação das competências**

1 — As competências são avaliadas através de uma escala de um a cinco, compatível com a escala do SIADAP, devendo para cada ciclo avaliativo serem definidos e comunicados os fatores de avaliação dos respetivos níveis.

2 — As competências a contratualizar com os dirigentes intermédios são no mínimo cinco, de entre as seguintes:

a) Responsabilidade e Compromisso com a NOVA: capacidade de orientar a atuação para o alcance da missão, valores e estratégia da NOVA, alinhada com os objetivos do serviço e da unidade orgânica;

b) Visão Estratégica: capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço;

c) Orientação para os Resultados: capacidade para se focar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados;

d) Liderança: 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;

e) Organização, Iniciativa e Autonomia: capacidade para planejar, organizar e controlar a sua atividade definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades, com iniciativa e autonomia;

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

g) Cooperação e Criação de Sinergias: capacidade de colaboração, cooperação e comunicação com as outras áreas e outros profissionais com que se relaciona, procurando a obtenção de sinergias, com uma atitude facilitadora e gerindo eventuais conflitos de forma ajustada;

h) Inovação e Mudança: capacidade para apresentar novas ideias, geradoras de mudança, aderir a novos processos de gestão e apoiar ativamente a sua implementação;

i) Conhecimentos Especializados: conhecimentos técnicos e práticos necessários ao desenvolvimento das funções, aplicando-os de forma adequada e procurando o seu desenvolvimento e atualização;

j) Decisão: capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas, assumindo as responsabilidades decorrentes das mesmas;

k) Análise de Informação e Sentido Crítico: capacidade para identificar, interpretar e apreciar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com visão crítica;

l) Comunicação: capacidade para se expressar com clareza e precisão, promover a comunicação interna, ser assertivo na exposição das suas ideias em grupo e demonstrar respeito pelas ideias dos outros;

m) Representação e Colaboração Institucional: capacidade para representar o serviço, unidade orgânica ou universidade, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional.

3 — A valoração final do parâmetro Competências corresponde à média aritmética das pontuações atribuídas às competências contratualizadas com cada dirigente.

### Artigo 13.º

#### Avaliação final

1 — A classificação final da avaliação é o resultado da média ponderada das valorações obtidas nos dois parâmetros de avaliação contratualizados, expressos até às centésimas.

2 — A avaliação final é expressa em três níveis:

a) Desempenho relevante, o qual corresponde aos valores de classificação final situados entre 4 e 5;

b) Desempenho adequado, o qual corresponde aos valores de classificação final situados entre de 2 a 3,99;

c) Desempenho inadequado, o qual corresponde aos valores de classificação final situados entre 1 e 1,99.

## SECÇÃO II

## Processo de avaliação

## Artigo 14.º

## Fases do processo

O processo de avaliação dos dirigentes intermédios compreende as seguintes fases:

- a) Planeamento do processo e contratualização dos parâmetros de avaliação;
- b) Avaliação;
- c) Reunião de avaliação para avaliação do desempenho;
- d) Homologação das avaliações;
- e) Reclamação.

## Artigo 15.º

## Planeamento e contratualização dos parâmetros de avaliação

Nos sessenta dias úteis subsequentes ao início da comissão de serviço (ou das funções), os dirigentes intermédios contratualizam com o respetivo avaliador os objetivos a atingir e resultados a alcançar assim como as competências a evidenciar durante o período avaliativo.

## Artigo 16.º

## Avaliação

1 — Para efeitos da respetiva avaliação, o dirigente intermédio elabora, nos sessenta dias úteis anteriores ao final da comissão de serviço, um relatório de atividades sintético onde explicita os resultados alcançados e comportamentos que evidenciam a demonstração das competências contratualizadas.

2 — O relatório de atividades referido no número anterior é apresentado ao respetivo avaliador.

3 — O desempenho dos dirigentes poderá ser objeto de avaliação intercalar, nos termos definidos no presente regulamento, devendo esta ser considerada para efeitos do número um do presente artigo.

4 — Poderá, ainda, haver lugar a uma monitorização, no meio do ciclo avaliativo, de forma a viabilizar, designadamente:

- a) A reformulação dos objetivos contratualizados, em casos de superveniência de condicionantes que inviabilizem o normal cumprimento dos mesmos;
- b) A clarificação de aspetos que se mostrem úteis ao futuro ato de avaliação;
- c) A análise e reflexão sobre o efetivo desempenho possibilitando a adequação ou correção de desempenhos.

5 — Nos sessenta dias úteis antes do término da comissão de serviço, é realizada a reunião de avaliação a qual tem como objetivo dar conhecimento da avaliação realizada e conseqüentemente da proposta de renovação ou não da comissão de serviço.

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

## Artigo 17.º

## Homologação da avaliação

1 — A homologação das avaliações de desempenho é da competência do dirigente máximo sendo, em regra, realizada até 20 dias úteis depois da reunião de avaliação.



2 — Da homologação do dirigente máximo é dado conhecimento ao avaliado no prazo máximo de dez dias úteis.

#### Artigo 18.º

##### Reclamação

Eventual reclamação deve ser apresentada ao dirigente máximo, acompanhada da documentação que suporte os respetivos fundamentos, no prazo de 5 dias úteis a contar da data do conhecimento da homologação da avaliação, devendo a decisão sobre a reclamação ser proferida no prazo máximo de 15 dias úteis.

### CAPÍTULO III

#### Avaliação dos trabalhadores não docentes e não investigadores

##### SECÇÃO I

##### Avaliação

#### Artigo 19.º

##### Parâmetros de avaliação

1 — A avaliação do desempenho dos trabalhadores não docentes e não investigadores incide sobre os seguintes parâmetros:

- a) Os resultados obtidos na prossecução dos objetivos contratualizados;
- b) As competências, que visam avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício de determinadas funções.

2 — Ao parâmetro resultados é atribuída, em regra, uma ponderação mínima de 50 % e para o parâmetro competências uma ponderação máxima de 50 %.

3 — O dirigente máximo pode decidir, no início de cada ciclo avaliativo, avaliar os trabalhadores integrados nas carreiras de assistente técnico e de assistente operacional que desempenhem funções de carácter rotineiro e repetitivo, apenas com base nas competências.

#### Artigo 20.º

##### Avaliação dos resultados

1 — A avaliação dos resultados decorre da verificação do grau de cumprimento dos objetivos previamente contratualizados.

2 — Podem ser contratualizados objetivos de responsabilidade partilhada sempre que esteja em causa a obtenção de resultados por parte de uma equipa, área ou finalidade determinada.

3 — Em cada ciclo avaliativo são contratualizados um mínimo de três objetivos por cada trabalhador.

4 — Para cada objetivo são estabelecidos metas e indicadores de medida do desempenho.

5 — Considerando o grau de cumprimento de cada objetivo, os resultados obtidos são valorados através de uma escala de um a cinco, compatível com a escala do SIADAP.

6 — A valoração final do parâmetro resultados corresponde à média aritmética das pontuações atribuídas em todos os objetivos.

## Artigo 21.º

**Avaliação das competências**

1 — As competências a contratualizar com os trabalhadores são as seguintes:

a) Responsabilidade e Compromisso com a NOVA: capacidade de orientar a atuação para o alcance da missão, valores e estratégia da NOVA, alinhada com os objetivos do serviço e da unidade orgânica;

b) Orientação para os Resultados: capacidade para se focar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados;

c) Inovação e Adaptação: criatividade e capacidade para propor e executar trabalhos da sua iniciativa e capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais;

d) Planeamento e Organização: capacidade para planear, organizar e controlar a sua atividade definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades;

e) Relacionamento interpessoal: capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, com uma atitude facilitadora e gerindo eventuais conflitos de forma ajustada;

f) Trabalho em Equipa e Cooperação: capacidade de se integrar em equipas de trabalho e dar o seu contributo de forma ativa;

g) Comunicação: capacidade para se expressar com clareza e precisão, ser assertivo na exposição das suas ideias em grupo e demonstrar respeito pelas ideias dos outros;

h) Conhecimentos Especializados: Conhecimentos técnicos e práticos necessários ao desenvolvimento das funções, aplicando-os de forma adequada e procurando o seu desenvolvimento e atualização;

i) Análise de Informação e Sentido Crítico: capacidade para identificar, interpretar e apreciar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com visão crítica;

j) Tolerância à Pressão e Contrariedades: capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.

2 — Em cada ciclo avaliativo é contratualizado um mínimo de cinco e um máximo de 8 competências por cada trabalhador.

3 — Para efeitos do número anterior, o conselho coordenador da avaliação fixa o número de competências aplicável à generalidade dos trabalhadores.

4 — As competências são avaliadas através de uma escala de 1 a 5 níveis.

5 — A valoração final do parâmetro Competências corresponde à média aritmética das pontuações atribuídas às competências contratualizadas com cada trabalhador.

## Artigo 22.º

**Avaliação final**

1 — A classificação final da avaliação é o resultado da média ponderada das valorações obtidas nos parâmetros de avaliação contratualizados, expressos até às centésimas, e quando possível até às milésimas.

2 — A avaliação final é expressa em três níveis:

a) Desempenho relevante, o qual corresponde aos valores de classificação final situados entre 4 e 5;

b) Desempenho adequado, o qual corresponde aos valores de classificação final situados entre de 2,00 e 3,99;

c) Desempenho inadequado, o qual corresponde aos valores de classificação final situados entre 1 e 1,99.



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

## SECÇÃO II

### Processo de avaliação dos trabalhadores

#### Artigo 23.º

##### Fases

O processo de avaliação dos trabalhadores não dirigentes compreende as seguintes fases:

- a) Planeamento do processo e contratualização dos parâmetros de avaliação;
- b) Avaliação intercalar;
- c) Autoavaliação e avaliação;
- d) Harmonização das propostas de avaliação;
- e) Reunião de avaliação do desempenho;
- f) Intervenção da comissão paritária, caso requerida;
- g) Homologação das avaliações;
- h) Reclamação.

#### Artigo 24.º

##### Planeamento e contratualização dos parâmetros de avaliação

1 — O planeamento do ciclo avaliativo decorre, preferencialmente, no último trimestre do ano anterior ao início do ciclo.

2 — A contratualização dos parâmetros de avaliação até 60 dias úteis após o início do novo ciclo avaliativo.

#### Artigo 25.º

##### Avaliação intercalar

1 — O desempenho dos trabalhadores pode ser objeto de avaliação intercalar por decisão do dirigente máximo da entidade, a qual é aplicável ao universo de trabalhadores não docentes e não investigadores.

2 — À avaliação intercalar aplica-se o disposto no presente Regulamento.

3 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o desempenho dos trabalhadores é objeto de uma monitorização a meio do período avaliativo de forma a viabilizar, designadamente:

- a) A reformulação dos objetivos contratualizados, em casos de superveniência de condicionantes que inviabilizem o normal cumprimento dos mesmos;
- b) A clarificação de aspetos que se mostrem úteis ao futuro ato de avaliação;
- c) A análise e reflexão sobre o efetivo desempenho possibilitando a adequação ou correção de desempenhos.

#### Artigo 26.º

##### Autoavaliação e avaliação

1 — A autoavaliação é obrigatória e de responsabilidade do avaliado.

2 — A autoavaliação e a avaliação decorrem, em regra, nos dois primeiros meses do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo.



Artigo 27.º

**Harmonização das propostas de avaliação**

Uma vez recebidas as propostas de avaliação, realizam -se as reuniões do CCA para proceder à sua análise e harmonização de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos.

Artigo 28.º

**Reunião de avaliação**

1 — A reunião de avaliação deve realizar-se, em regra, durante o mês de março do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo e após a harmonização referida no artigo anterior, com o objetivo de dar conhecimento da avaliação.

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

Artigo 29.º

**Comissão Paritária**

1 — Nos 10 dias úteis posteriores à realização da reunião de avaliação, o trabalhador avaliado pode requerer ao dirigente máximo que o seu processo de avaliação seja submetido à apreciação da comissão paritária, apresentando, para o efeito, pedido de apreciação devidamente fundamentado.

2 — A apreciação pela comissão paritária não pode ser recusada devendo ser efetivada no prazo de 10 dias úteis, contados a partir da data de receção do pedido, através da emissão de relatório fundamentado.

Artigo 30.º

**Homologação**

1 — A homologação das avaliações de desempenho, da competência do dirigente máximo, tem lugar, em regra, até 30 de abril.

2 — Do ato de homologação é dado conhecimento ao trabalhador avaliado no prazo de 10 dias úteis.

Artigo 31.º

**Reclamação**

1 — Do ato de homologação cabe reclamação a apresentar por escrito, ao dirigente máximo, pelo trabalhador avaliado, no prazo de cinco dias úteis a contar da data do conhecimento do mesmo.

2 — A decisão sobre a reclamação deve ser proferida no prazo máximo de quinze dias úteis.

Artigo 32.º

**Diferenciação de desempenhos**

1 — Sem prejuízo do seu incremento mediante deliberação do Conselho de Gestão, a diferenciação de desempenhos dos trabalhadores não docentes e não investigadores 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 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.

3 — 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.



CAPÍTULO IV

**Disposições Finais**

Artigo 33.º

**Efeitos**

A avaliação de desempenho tem os seguintes efeitos:

- a) A identificação de potencialidades de crescimento pessoal e profissional do colaborador;
- b) O diagnóstico de necessidades de formação;
- c) A promoção da progressão na carreira do colaborador e a atribuição de prémios de desempenho, nos termos de regulamento próprio.

Artigo 34.º

**Confidencialidade**

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

Artigo 35.º

**Dúvidas**

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 36.º

**Entrada em vigor**

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

313458323