



## CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO

### Ata da Reunião do Conselho Coordenador da Avaliação | 19.12.2024 (2)

Às 15 horas do dia 19 de dezembro de 2024, reuniu na sala de reuniões do Conselho Pedagógico, o Conselho Coordenador da Avaliação (CCA) do Instituto de Geografia e Ordenamento do Território da Universidade de Lisboa (IGOT-ULisboa), tendo estado presentes os elementos abaixo indicados:

Prof.<sup>a</sup> Doutora Maria Helena Esteves, que preside;

Dra. Ana Paula Carreira;

Mestre Nuno Cruz;

Dra. Prazeres Marques;

Dra. Tânia Vieira;

Mestre Fernando Benedito.

---

#### *Ordem de trabalhos:*

1. Proceder à planificação do processo de avaliação de desempenho dos trabalhadores (SIADAP 3) para o ano de 2025, em particular:

- a) Estabelecimento do número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho;
- b) Estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos e de escolha de competências;
- c) Estabelecimento de diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3, tendo em consideração os documentos que integram o ciclo de gestão em causa.

2. Estabelecer diretrizes que permitam assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenho referentes ao ciclo avaliativo de 2025, bem como fixar critérios de desempate necessários ao processo de avaliação e harmonização das propostas de avaliação;

3. Estabelecer critérios para o reconhecimento de desempenho *Excelente*, referente à avaliação do desempenho no ao ciclo avaliativo de 2025.

---

#### *Deliberações:*

##### **Ponto 1. da Ordem de Trabalhos**

Considerando a revisão ao Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP) operada pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, cuja entrada em vigor ocorrerá em 1 de janeiro de 2025, mas no qual o seu artigo 62.º, respeitante ao planeamento do processo de avaliação, na redação conferida pelo novo Decreto-Lei atrás referido, entrou em vigor em 1 de outubro de 2024, importa, em conjunto

com o Presidente do IGOT-ULisboa, e tendo em consideração os documentos que integram o ciclo de gestão, em particular o Plano de Atividades, estabelecer as diretrizes para a aplicação do SIADAP 3, referente ao ciclo avaliativo de 2025.

Deste modo, o Conselho Coordenador da Avaliação (CCA) refletiu, tendo por base as competências que lhe são atribuídas pelo artigo 58.º do SIADAP, sobre: o estabelecimento de diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3 para o ciclo avaliativo de 2025; o estabelecimento de orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, promovendo-se a sua transversalidade aos diversos núcleos técnicos e administrativos (unidades orgânicas) do IGOT-ULisboa, e tomando por experiência e referência as diretrizes estabelecidas para ciclos avaliativos anteriores; o estabelecimento do número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho em 2025.

Assim, deliberou-se por unanimidade:

**a) Avaliação dos desempenhos incidindo apenas sobre o parâmetro «Competências».**

Considerando o previsto no artigo 45.º-A do SIADAP, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, e entendendo o CCA que os trabalhadores integrados no IGOT-ULisboa na carreira e categoria de Assistente Técnico (carreira de grau de complexidade 2) desenvolvem atividades maioritariamente rotineiras, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas, é proposto ao Presidente do IGOT-Lisboa que a avaliação destes trabalhadores incida apenas sobre o parâmetro «Competências».

No parâmetro de «Competências», o CCA determina que para cada trabalhador integrado na carreira e categoria de Assistente Técnico a avaliação deve subordinar-se a 8 (oito) competências, previamente escolhidas, mediante acordo entre avaliador e avaliado, prevalecendo a escolha do avaliador se não existir acordo. As competências não deverão ser objetivo de majoração, devendo a todas ser atribuídas a mesma ponderação para o cálculo da classificação final do parâmetro.

Não obstante, face ao disposto no n.º 4 do artigo 45.º-A do SIADAP, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, que entrará em vigor a 1 de janeiro de 2025, conjugado com o previsto no n.º 4 do artigo 48.º onde se determina que o dirigente máximo do serviço, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação, estabelece duas competências comportamentais de natureza transversal a que se deve obrigatoriamente subordinar a avaliação dos trabalhadores integrados em carreiras com graus de complexidade funcional 1, 2 e 3 (SIADAP 3), conforme definidas nos termos da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, o CCA deliberou propor ao Presidente do IGOT-ULisboa o estabelecimento obrigatório das seguintes competências para a avaliação dos trabalhadores integrados na carreira e categoria de Assistente Técnico:

Grau de complexidade da carreira	Competências transversais nucleares
Grau de complexidade funcional 2 (Assistente Técnico)	2 – Orientação para a colaboração 3 – Orientação para a mudança e inovação

Conforme acima indicado, as restantes competências devem ser escolhidas, mediante acordo entre avaliador e avaliado. As competências devem ser estabelecidas considerando as funções concretas desempenhadas, o perfil e

potencial do avaliado, bem como o propósito de aperfeiçoamento e melhoria do avaliado. Não obstante, o CCA recomenda que sejam fixadas para a avaliação dos Assistentes Técnicos, as competências transversais, nucleares ou funcionais, abaixo indicadas, previstas na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro:

- Gestão do conhecimento (n.º 6)
- Organização, planeamento e gestão de projetos (n.º 10)
- Iniciativa (n.º 8)
- Análise crítica e resolução de problemas (n.º 5)

Por outro lado, e face ao previsto no n.º 4 do artigo 45.º-A do SIADAP é obrigatória a fixação da competência «Orientação para os resultados» (n.º 4).

Deverá ainda ser tido em linha de conta pelo avaliador que este, de entre as competências definidas, e ouvido o avaliado, seleciona aquela que é objeto de ação de formação de entre as identificadas em catálogo próprio para o efeito, elaborado pelo INA.

***b) Número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho dos trabalhadores integrados na carreira e categoria de Técnico Superior***

Dado que no ponto anterior, foi proposto que a avaliação dos trabalhadores integrados na carreira e categoria de Assistente Técnico incida apenas sobre o parâmetro «Competências», manter-se-á somente para os trabalhadores integrados em carreiras com graus de complexidade funcional 3 (Técnico Superior), a avaliação conjugada através de «Resultados» e «Competências».

Assim, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 58.º do SIADAP, o CCA estabeleceu que, dentro do parâmetro de «Resultados», ao nível do número de objetivos a fixar para cada trabalhador, deverão ser estabelecidos 3 (três) objetivos. Ao nível do parâmetro de «Competências», deverão ser obrigatoriamente fixadas 7 (sete) competências para a avaliação de desempenho de todos os trabalhadores integrados na carreira e categoria de Técnico Superior.

Ainda ao nível dos parâmetros de avaliação (Resultados e Competências), e considerando o previsto no n.º 4 do artigo 50.º do SIADAP, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, que entrará em vigor a 1 de janeiro de 2025, onde se determina que «cabe ao dirigente máximo do serviço, ouvido o conselho coordenador da avaliação, estabelecer as ponderações a observar, podendo as mesmas ser diferenciadas em razão das carreiras, categorias, áreas funcionais ou postos de trabalho», o CCA deliberou propor ao Presidente do IGOT-ULisboa que ao parâmetro «Resultados» seja atribuída uma ponderação de 60% no cálculo da avaliação final e o parâmetro «Competências» tenha uma ponderação de 40% no cálculo da classificação final, aplicável a todos os trabalhadores integrados na carreira e categoria de Técnico Superior.

***c) Orientações gerais em matéria de fixação de objetivos e de escolha de competências dos trabalhadores integrados na carreira e categoria de Técnico Superior***

Considerando o previsto no n.º 4 do artigo 48.º do SIADAP, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, onde se determina que o dirigente máximo do serviço, ouvido o conselho coordenador da

avaliação, estabelece duas competências comportamentais de natureza transversal a que se deve obrigatoriamente subordinar a avaliação dos trabalhadores, conforme definidas nos termos da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, o CCA deliberou propor ao Presidente do IGOT-ULisboa o estabelecimento obrigatório das seguintes competências para os trabalhadores integrados na carreira e categoria de Técnico Superior:

<b>Grau de complexidade da carreira</b>	<b>Competências transversais nucleares</b>
Grau de complexidade funcional 3 (Técnico Superior)	2 – Orientação para a colaboração 3 – Orientação para a mudança e inovação

As restantes competências devem ser escolhidas, mediante acordo entre avaliador e avaliado, prevalecendo a escolha do avaliador se não existir acordo. As competências não deverão ser objetivo de majoração, devendo a todas ser atribuídas a mesma ponderação para o cálculo da classificação final do parâmetro. As competências devem ser estabelecidas considerando a realização do serviço e do posto de trabalho concreto (funções desempenhadas), o perfil e potencial do avaliado, bem como o propósito de aperfeiçoamento e melhoria do avaliado. Não obstante, o CCA recomenda que, sejam fixadas para a avaliação dos Técnicos Superiores, as competências transversais, nucleares ou funcionais, abaixo indicadas, previstas na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro:

- Orientação para os resultados (n.º 4)
- Análise crítica e resolução de problemas (n.º 5)
- Iniciativa (n.º 8)
- Organização, planeamento e gestão de projetos (n.º 10)

Deverá ainda ser tido em linha de conta pelo avaliador que este, de entre as competências definidas, e ouvido o avaliado, seleciona aquela que é objeto de ação de formação de entre as identificadas em catálogo próprio para o efeito, elaborado pelo INA.

Já no que respeita às orientações para a fixação de objetivos, estes devem ter como referência o artigo 46.º do SIADAP, devendo sempre que possível definir-se objetivos de eficácia, eficiência e de qualidade.

Na formulação específica pelo avaliador, aquando da fixação do objetivo, devem ser adotados indicadores de medida que permitam medir o grau de concretização dos objetivos e contemplar a possibilidade de superação dos mesmos. Assim, devem ser fixados indicadores de medida, preferencialmente quantitativos (p. ex. valor, percentagem) que definam metas a atingir e, conseqüentemente, sendo meios de controle da execução dos objetivos, permitam determinar o seu grau de realização e avaliem o cumprimento dos objetivos, possibilitando igualmente a comparação de desempenhos. Os avaliadores devem indicar as fontes de verificação associadas a cada indicador. Sempre que não for possível fixar um indicador de medida quantitativo, o avaliador deve fixar os critérios que permitam torná-lo o mais objetivo possível (p. ex. prazo). Sempre que seja definido como indicador de

medida a “qualidade”, deve precisar-se, designadamente, o instrumento de medida, a escala utilizada e os requisitos de qualidade.

Os indicadores devem ser escalonados de modo a permitir aferir de forma clara e objetiva o nível de realização do objetivo, possibilitando determinar-se inequivocamente se este foi atingido, superado ou, eventualmente, não atingido.

Devem ser fixados objetivos proporcionais aos meios e tempo disponíveis para a sua realização, e sobre os quais o trabalhador tenha capacidade de controlo na execução dos objetivos, não permitindo que estejam dependentes de causas ou condições externas.

Já no que respeita à caracterização da situação de superação de objetivos, devem ser definidos critérios exigentes e ambiciosos, introduzindo elementos que materializem desafios, proporcionando assim a diferenciação de desempenho nos resultados alcançados.

Por outro lado, a fixação dos objetivos dos trabalhadores deve estar articulada com os objetivos da respetiva unidade orgânica onde desempenham funções, e superiormente com os objetivos do IGOT-ULisboa para o período em avaliação. Assim, e tendo em consideração os documentos que integram o ciclo de gestão de 2025, em particular o Plano de Atividades para 2025, e face aos objetivos aí incluídos, a sua decomposição e planeamento em cascata, o CCA estabelece que na fixação de objetivos a serem atribuídos aos trabalhadores, de acordo com a sua área funcional, devem estar preferencialmente refletidas, mas não limitadas, as seguintes atividades:

<b>Vetor estratégico</b>	<b>Unidade(s) técnica(s) e administrativa(s) com contributo para o resultado final</b>	<b>Atividade</b>
<b>Ensino e Formação</b>	Unidade de Gestão Académica	Apoiar o Conselho Pedagógico (..) na produção de indicadores (...)
<b>Ensino e Formação</b>	Unidade de Gestão Académica	Monitorização do (in)sucesso e abandono académico
<b>Ensino e Formação</b>	Unidade de Gestão Académica / Gabinete de Comunicação	Promover a circulação de informação relativa a oportunidades profissionais e outras atividades conexas
<b>Investigação e Inovação</b>	Unidade de Apoio à Investigação	Promover as candidaturas a financiamentos nacionais e internacionais
<b>Investigação e Inovação</b>	Unidade de Apoio à Investigação / Gabinete de Comunicação	Dinamizar atividades de divulgação e prestação de serviços junto de empresas e entidades públicas
<b>Investigação e Inovação</b>	Biblioteca e Documentação	Estimular e apoiar a produção científica indexada
<b>Investigação e Inovação</b>	Biblioteca e Documentação	Reforçar a divulgação da produção científica em acesso aberto ao conhecimento (Open Access)
<b>Internacionalização</b>	Unidade de Gestão Académica / Gabinete de Comunicação	Dinamizar a captação de estudantes internacionais
<b>Internacionalização</b>	Unidade de Gestão Académica	Reforçar a mobilidade <i>outgoing</i> de estudantes do IGOT-ULisboa
<b>Ligação à sociedade</b>	Gabinete de Comunicação	Promover a divulgação das competências dos estudantes do IGOT-ULisboa junto das principais entidades empregadoras e de associações técnico-profissionais
<b>Ligação à sociedade</b>	Gabinete de Comunicação / Biblioteca e Documentação	Qualificar a comunicação de ciência no IGOT-ULisboa, explorando a criação ou participação em podcasts, elaboração de notas de imprensa e de policy briefs, e estabelecendo parcerias com os órgãos de comunicação social para criação de um programa regular de divulgação de ciência
<b>Ligação à sociedade</b>	Gabinete de Comunicação	Apoiar ativamente as iniciativas de âmbito cultural, num sentido alargado, dos/as estudantes

Vetor estratégico	Unidade(s) técnica(s) e administrativa(s) com contributo para o resultado final	Atividade
Ligação à sociedade	Apoio Jurídico	Cocriar programas de transferência de conhecimento específicos para organizações da sociedade civil e entidades públicas
Sustentabilidade, igualdade, ética e responsabilidade social	Apoio Jurídico	Assegurar o funcionamento dos canais de participação/denúncia
Sustentabilidade, igualdade, ética e responsabilidade social	Apoio Jurídico	Apoiar a Comissão de Ética na sensibilização para a adoção de comportamentos éticos e na elaboração do código de ética e de conduta do IGOT
Sustentabilidade, igualdade, ética e responsabilidade social	Apoio Jurídico	Apoiar a Comissão de Igualdade na monitorização, avaliação e preparação da revisão do Plano de Igualdade
Recursos e infraestrutura	Unidade de Recursos Humanos	Promover a renovação e rejuvenescimento do pessoal
Recursos e infraestrutura	Unidade de Recursos Humanos	Proporcionar formação em novas áreas técnicas
Recursos e infraestrutura	Unidade de Gestão Financeira e Patrimonial	Qualificar espaços de trabalho e explorar usos partilhados mais flexíveis
Gestão e publicitação de informação	Gabinete de Comunicação	Dinamizar a produção e divulgação de conteúdos digitais para a comunidade IGOT-ULisboa (site, newsletter, redes sociais, etc.)
Governança e política de garantia da qualidade	Unidade de Gestão Financeira e Patrimonial	Instituir o orçamento participativo do IGOT-ULisboa

Não obstante, e considerando o objetivo transversal do IGOT-ULisboa de melhoria contínua e de inovação, em particular o objetivo de melhoria da eficiência da gestão e da prática de ensino e de investigação, que será medido pelo número de medidas de simplificação e/ou desmaterialização de processos, o CCA deliberou que deve ser fixado transversalmente a todos os trabalhadores, o objetivo a seguir descrito, incluindo os respetivos indicadores de medida e critérios para atingimento e superação dos objetivos:

1	Objetivo	<b>Apresentação de sugestões e/ou medidas que visem materializar propostas de inovação e promoção de melhorias para a sua área funcional e/ou de desmaterialização de processos</b>
	Indicador(es) de medida	Análise circunstanciada do nível qualitativo e exequibilidade das sugestões/medidas apresentadas, bem como do impacto gerado para a área funcional após a sua introdução, estando a implementação das sugestões/medidas sujeitas a prévia validação pelo superior hierárquico e pela Direção Executiva
	Critérios de superação	<b>Atinge objetivo:</b> Caso seja apresentada, até final de maio de 2025, pelo menos 1 sugestão/medida, com aprovação para implementação até ao último trimestre do ciclo avaliativo, e que, após a sua aplicação represente uma melhoria/incremento de eficiência de um processo ou a poupança de recursos para atingir o mesmo objetivo <b>Supera objetivo:</b> Caso seja apresentada, até final de junho de 2025, pelo menos 2 sugestões/medidas, com aprovação para implementação até ao último trimestre do ciclo avaliativo, e que, após a sua aplicação representem uma melhoria/incremento de eficiência de um processo ou a poupança de recursos para atingir o mesmo objetivo

## Ponto 2. da Ordem de Trabalhos

Considerando a revisão ao Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP) operada pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, cuja entrada em vigor ocorrerá em 1 de janeiro de 2025, mas no qual o seu artigo 62.º, respeitante ao planeamento do processo de avaliação, na redação

conferida pelo novo Decreto-Lei atrás referido, entrou em vigor em 1 de outubro de 2024, e dado que compete ao CCA, nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 58.º do SIADAP «*garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos do SIADAP 3, cabendo-lhe validar as avaliações de desempenho de Muito Bom, Bom ou Inadequado, bem como proceder ao reconhecimento de desempenho excelente (...)*», competindo-lhe igualmente, nos termos da alínea g) do mesmo artigo, «*definir os critérios de desempate necessários ao processo de avaliação, bem como os seus efeitos, designadamente em matéria de harmonização das propostas de avaliação*», impõe-se naturalmente o estabelecimento de diretrizes que, *a priori*, norteiem a atuação do CCA para a validação dessas propostas. De igual modo, e quando se verifique, após a apresentação das propostas de avaliação pelos avaliadores competentes, que estas não permitem assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenho, numa ou mais carreiras, devem ser estabelecidos os critérios a aplicar em matéria de harmonização das propostas de avaliação, bem como os critérios de desempate a aplicar, quando necessário.

Assim, o CCA determina que apenas poderão ser alvo de validação da proposta de desempenho *Muito Bom*, aquelas que estejam acompanhadas de uma fundamentação circunstanciada, que deve evidenciar: quando aplicável, os resultados obtidos pelo avaliado; os comportamentos demonstrados, associados às competências contratualizadas, que fundamentam o seu destaque no conjunto de trabalhadores da mesma categoria pertencentes à unidade orgânica; os contributos do avaliado para a prossecução dos objetivos da unidade orgânica em que está inserido.

Quando não seja possível a validação de todas as propostas de desempenho de *Muito Bom* submetidas, bem como quando se registre a impossibilidade do CCA em acolher a proposta de avaliação de desempenho de *Muito Bom* apresentada, implicando desse modo o estabelecimento da proposta final de avaliação, foi deliberado por unanimidade que o processo de validação de desempenho *Muito Bom* e de harmonização das propostas de avaliação deve procurar o melhor equilíbrio possível entre os três núcleos dos serviços técnicos e administrativos do IGOT-ULisboa (unidades orgânicas), considerando-se para tal: Divisão de Serviços Académicos e de Recursos Humanos (englobando a Unidade de Gestão Académica e a Unidade de Recursos Humanos) a Divisão de Serviços de Apoio (que engloba a Unidade de Gestão Financeira e Patrimonial e a Unidade de Apoio à Investigação Científica), e os restantes Serviços Técnicos e Administrativos (onde se englobam o Gabinete de Comunicação, o Centro de Documentação e o Apoio Jurídico). Deste modo, deverá procurar-se que a harmonização das propostas de avaliação permita que se verifique a atribuição de pelo menos uma menção de desempenho de *Muito Bom* em cada uma das unidades orgânicas.

Assim, foi deliberado que:

1. - Quando na respetiva carreira o total de quotas para a atribuição da menção de desempenho *Muito Bom* seja igual ou superior a três, deverão os trabalhadores ser ordenados, dentro do universo da respetiva unidade orgânica, por ordem decrescente da avaliação final proposta, sendo validada, em cada unidade orgânica, a menção do trabalhador que tenha a avaliação final mais elevada;
2. - Em caso de uma situação de empate, serão aplicados os critérios de desempate fixados no artigo 51.ºA do SIADAP, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro. Caso se mantenha a situação de

empate, o CCA determina que relevará consecutivamente a última avaliação de desempenho anterior, o tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas;

3. - Finda a ordenação a que se referem os pontos 1) e 2), e existindo ainda quota disponível para validação de mais menções de desempenho *Muito Bom*, deverão todos os restantes trabalhadores, independentemente da unidade orgânica onde exerçam funções, ser ordenados por ordem decrescente da avaliação final proposta, sendo validada a menção dos trabalhadores que tenham a avaliação final mais elevada, até ser esgotada a respetiva quota. Em caso de situação de empate, aplicam-se os critérios descritos no ponto 2);

4. - Quando na respetiva carreira o total de quotas para a atribuição da menção de desempenho *Muito Bom* seja inferior a três, deverão os trabalhadores, independentemente da unidade orgânica onde exerçam funções, ser ordenados por ordem decrescente da avaliação final proposta, sendo validada a menção dos trabalhadores que tenham a avaliação final mais elevada, até ser esgotada a respetiva quota. Em caso de situação de empate, aplicam-se os critérios descritos no ponto 2).

Nos casos em que, pela aplicação dos critérios de harmonização e/ou desempate acima fixados, não seja possível validar as avaliações de desempenho *Muito Bom*, o CCA, nos termos do n.º 4 do artigo 50.º e do n.º 2 do artigo 64.º do SIADAP, estabelece a nova classificação final 3,999, menção qualitativa de *Bom*. Estas propostas de avaliação *Muito Bom* não validadas passam subsequentemente a integrar o conjunto das propostas de avaliação *Bom* que serão submetidas a eventual harmonização.

Após a validação das menções de desempenho de *Muito Bom*, o CCA passará para a validação das propostas de desempenho *Bom*, sendo que, quando não seja possível a validação de todas as propostas de desempenho submetidas, e de modo a permitir o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenho, serão utilizados sucessivamente os mesmos critérios estabelecidos para a harmonização e desempate das menções de *Muito Bom*, tendo no entanto ordenação preferencial os trabalhadores cuja proposta de *Muito Bom* não foi validada e foi subsequentemente convertida em *Bom* (3,999). Caso seja necessário proceder a uma situação de desempate entre trabalhadores cuja proposta inicial de *Muito Bom* não foi validada, será utilizado primeiramente como critério de desempate, a avaliação final inicialmente proposta. Mantendo-se a situação de empate, relevará a avaliação inicialmente proposta no parâmetro de «Resultados». Mantendo-se ainda o empate aplicam-se sucessivamente os critérios descritos no ponto 2).

Nos casos em que, pela aplicação dos critérios de harmonização e/ou desempate fixados, não seja possível validar as propostas de avaliação de desempenho *Bom*, o CCA estabelece a nova classificação final quantitativa de 3,499, a que corresponde a menção qualitativa de *Regular*.

Não obstante, o CCA determina que apenas serão alvo de validação da proposta de desempenho *Bom*, aquelas que estejam acompanhadas de uma fundamentação circunstanciada, que deve evidenciar: quando aplicável, os resultados obtidos pelo avaliado; os contributos do avaliado para a prossecução dos objetivos da unidade orgânica em que está inserido.

### **Ponto 3. da Ordem de Trabalhos**

A proposta de reconhecimento de desempenho *Excelente* poderá ser apresentada pelo avaliado, devendo a mesma estar devidamente fundamentada e constar do campo 4.1 da ficha de auto-avaliação constante do Anexo IV à Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro.

Poderá igualmente ser proposto pelo avaliador o reconhecimento de desempenho *Excelente*, devendo neste caso anexar à proposta de avaliação documento autónomo devidamente fundamentado para o efeito.

O CCA apenas apreciará as propostas de reconhecimento de desempenho *Excelente* no caso de o trabalhador ter obtido previamente a validação de desempenho *Muito Bom*.

De igual modo, o CCA deliberou que a atribuição da menção qualitativa de desempenho *Excelente* resultará da avaliação individual das propostas entregues para análise do CCA pelo avaliador e/ou avaliado, sendo feita a apreciação da fundamentação da proposta de atribuição da referida menção qualitativa, sendo ponderados os seguintes critérios:

- a) a análise do impacto do desempenho nos objetivos e atribuições da unidade orgânica em questão e dos objetivos gerais do IGOT-ULisboa para o período em questão;
- b) contributos relevantes para o serviço e/ou para a missão do IGOT-ULisboa;
- c) acréscimo da eficácia, da eficiência e da qualidade, bem como medidas de inovação organizacional ou nos serviços prestados (métodos de trabalho, otimização de recursos, etc).

De igual modo, o CCA deliberou que apenas validará propostas de desempenho *Excelente* quando se verifique o cumprimento das seguintes condições:

- a) No caso dos trabalhadores integrados na carreira e categoria de Técnico Superior, na avaliação do parâmetro «Resultados», terem sido superados pelo menos dois dos três objetivos fixados, não podendo registar-se qualquer avaliação de nível 1 (não atingido) no objetivo remanescente. Na avaliação do parâmetro «Competências», em pelo menos três das competências contratualizadas deve registar-se a avaliação 5 (competência demonstrada a um nível elevado), não podendo existir nas remanescentes qualquer avaliação de nível 1 (não demonstrada ou inexistente).
- b) No caso dos trabalhadores integrados na carreira e categoria de Assistente Técnico, na avaliação do parâmetro «Competências», em pelo menos seis das competências contratualizadas deve registar-se a avaliação 5 (competência demonstrada a um nível elevado), não podendo existir nas remanescentes qualquer avaliação de nível 1 (não demonstrada ou inexistente).

Caso se registem propostas para reconhecimento de desempenho *Excelente* passíveis de merecer a validação do CCA e que no seu conjunto superem a quota prevista para o efeito, deverão os trabalhadores em causa ser desempatados por ordem decrescente da avaliação final quantitativa proposta. Em caso de manutenção de uma situação de empate, deverão ser aplicados os critérios de desempate fixados no artigo 51.ºA do SIADAP, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro.