



CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO

Ata da Reunião do Conselho Coordenador da Avaliação | 19.12.2025

Às 15 horas do dia 19 de dezembro de 2025, 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.^a Doutora Maria Helena Esteves, que preside;

Dra. Margarida Santana Alho;

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 2026, 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 2026, 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 2026.

Deliberações:

Ponto 1. da Ordem de Trabalhos

Considerando o previsto relativamente ao planeamento do processo de avaliação no artigo 62.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP), 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 2026.

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 2026; 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 2026.

Assim, deliberou-se por unanimidade:

a) Manutenção da avaliação dos desempenhos incidindo apenas sobre o parâmetro «Competências», para os trabalhadores integrados na carreira e categoria de Assistente Técnico

Considerando o previsto no artigo 45.º-A do SIADAP, o CCA entendeu que se deverá manter a avaliação dos trabalhadores integrados no IGOT-ULisboa na carreira e categoria de Assistente Técnico (carreira de grau de complexidade 2) a incidir apenas sobre o parâmetro «Competências», nos termos do Despacho 24/2024 do Presidente do IGOT-ULisboa, de 20 de dezembro de 2024.

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, conjugado com o previsto no n.º 4 do artigo 48.º, o CCA entendeu que se deverá manter, nos termos do Despacho 24/2024 do Presidente do IGOT-ULisboa, de 20 de dezembro de 2024, o estabelecimento obrigatório das seguintes competências para a avaliação dos trabalhadores integrados na carreira e categoria de Assistente Técnico, conforme definidas nos termos da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro:

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 para os trabalhadores integrados em carreiras com graus de complexidade funcional 3 (Técnico Superior), a avaliação é conjugada através de «Resultados» e «Competências», 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, 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 entendeu que se deverá manter o fixado no Despacho 24/2024 do Presidente do IGOT-ULisboa, de 20 de dezembro de 2024, ou seja, 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

Face ao previsto no n.º 4 do artigo 48.º do SIADAP, o CCA entendeu que se deverá manter, nos termos do Despacho 24/2024 do Presidente do IGOT-ULisboa, de 20 de dezembro de 2024, o estabelecimento obrigatório das seguintes duas competências comportamentais de natureza transversal para os trabalhadores integrados na carreira e categoria de Técnico Superior:

Grau de complexidade da carreira	Competências transversais nucleares
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 2026, em particular o Plano de Atividades para 2026, 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:

Vetor estratégico	Unidade(s) técnica(s) e administrativa(s) com contributo para o resultado final	Atividade
Ensino e Formação	Núcleo Académico	Apoiar o Conselho Pedagógico (..) na produção de indicadores (...)
Ensino e Formação	Núcleo Académico	Monitorização do (in)sucesso e abandono académico
Ensino e Formação	Núcleo Académico / Núcleo de Comunicação e Imagem	Promover a circulação de informação relativa a oportunidades profissionais e outras atividades conexas com a integração profissional
Investigação e Inovação	Núcleo de Apoio à Investigação	Promover as candidaturas a financiamentos nacionais e internacionais
Investigação e Inovação	Núcleo de Apoio à Investigação	Dinamizar atividades de divulgação e prestação de serviços junto de empresas e entidades públicas
Investigação e Inovação	Núcleo de Documentação	Estimular e apoiar a produção científica indexada
Investigação e Inovação	Núcleo de Documentação	Reforçar a divulgação da produção científica em acesso aberto ao conhecimento (Open Access)
Internacionalização	Núcleo Académico / Núcleo de Comunicação e Imagem	Dinamizar a captação de estudantes internacionais
Internacionalização	Núcleo Académico	Reforçar a mobilidade <i>outgoing</i> de estudantes do IGOT-ULisboa
Ligação à sociedade	Núcleo de Comunicação e Imagem	Promover a divulgação das competências dos estudantes do IGOT-ULisboa junto das principais entidades empregadoras e de associações técnico-profissionais
Ligação à sociedade	Núcleo de Comunicação e Imagem / Núcleo de 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
Ligação à sociedade	Núcleo de Comunicação e Imagem	Apoiar ativamente as iniciativas de âmbito cultural, num sentido alargado, dos/as estudantes
Ligação à sociedade	TRANSVERSAL	Melhorar a eficiência da gestão (indicador de medidas de simplificação e/ou desmaterialização de processos)
Recursos e infraestrutura	Núcleo de Recursos Humanos e Expediente	Promover a renovação e rejuvenescimento do pessoal
Recursos e infraestrutura	Núcleo de Recursos Humanos e Expediente	Proporcionar formação em novas áreas técnicas
Recursos e infraestrutura	Núcleo Financeiro e Patrimonial	Qualificar espaços de trabalho e explorar usos partilhados mais flexíveis
Gestão e publicitação de informação	Núcleo de Comunicação e Imagem	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	Núcleo Financeiro 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, 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	Criação de rotinas de comunicação/apresentação dos indicadores chave de desempenho (KPIs) das principais atividades realizadas
	Indicador(es) de medida	Número de KPIs aceites para incorporação em relatórios permanentes/periódicos, após análise circunstanciada pelo superior hierárquico e pela Direção Executiva da sua definição completa (fórmula, fonte, periodicidade de recolha), da qualidade e clareza da informação (organização, clareza visual, relevância do indicador e ligação aos objetivos estratégicos) e da forma sugerida de reporte
	Critérios de superação	Atinge objetivo: Caso seja aprovada a incorporação de, pelo menos, dois indicadores Supera objetivo: Caso seja aprovada a incorporação de quatro ou mais indicadores

Ponto 2. da Ordem de Trabalhos

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 as três Divisões dos serviços técnicos e administrativos do IGOT-ULisboa, previstas no artigo 46.º dos Estatutos do IGOT-ULisboa, homologados pelo Despacho n.º

12972/2025, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 213, de 4 de novembro de 2025, onde existem trabalhadores em funções, no caso:

- a) Divisão Académica e de Recursos Humanos (englobando o Núcleo Académico e o Núcleo de Recursos Humanos e Expediente);
- b) Divisão Financeira, Patrimonial e de Investigação (englobando o Núcleo Financeiro e Patrimonial e o Núcleo de Apoio à Investigação);
- c) Divisão de Comunicação e Documentação (englobando o Núcleo de Comunicação e Imagem e o Núcleo de Documentação);

Deste modo, e sempre que tal ocorra, 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 Divisões.

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 Divisão, por ordem decrescente da avaliação final quantitativa proposta (expressa até às milésimas), sendo validada, em cada Divisão, 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.º-A do SIADAP. Caso se mantenha a situação de empate, o CCA determina que relevará consecutivamente a última avaliação de desempenho anterior (avaliação quantitativa final expressa até às milésimas), o tempo de serviço na carreira e o tempo de serviço 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 Divisão onde exerçam funções, ser ordenados por ordem decrescente da avaliação final quantitativa 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. - Serão igualmente acrescidas à quota a que se refere o ponto 3), as menções eventualmente sobranes em resultado da não apresentação de propostas de desempenho *Muito Bom* numa ou mais Divisões;
5. - 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 Divisão onde exerçam funções, ser ordenados por ordem decrescente da avaliação final quantitativa proposta (expressa até às milésimas), sendo validada a menção dos trabalhadores que tenham a avaliação final quantitativa 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 menção 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 quantitativa 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 impacte 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 os três objetivos fixados. Na avaliação do parâmetro «Competências», em pelo menos cinco 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, proceder-se-á ao respetivo desempate mediante aplicação sucessiva dos seguintes critérios:

a) Em primeiro lugar, serão ordenados, com prioridade, os trabalhadores cuja proposta de reconhecimento de desempenho *Excelente* tenha sido apresentada pelo respetivo avaliador, sendo os trabalhadores em causa ordenados por ordem decrescente da avaliação final quantitativa proposta (expressa até às milésimas);

b) Subsequentemente, e existindo ainda menções disponíveis para atribuição, serão os restantes trabalhadores ordenados por ordem decrescente da avaliação final quantitativa proposta (expressa até às milésimas).

Em caso de manutenção de uma situação de empate, deverão ser aplicados os critérios de desempate fixados no artigo 51.º-A do SIADAP. Caso se mantenha a situação de empate, o CCA determina que relevará consecutivamente a última avaliação de desempenho anterior (avaliação quantitativa final expressa até às milésimas), o tempo de serviço na carreira e o tempo de serviço no exercício de funções públicas.