



UNIVERSIDADE DE LISBOA
Faculdade de Medicina Veterinária
Conselho Coordenador de Avaliação (CCA)

SIADAP 3

Diretrizes do CCA/FMV-ULisboa

Avaliação relativo ao ano de 2025

1. Enquadramento

Tendo em conta a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, revista pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, e no âmbito das competências que lhe são atribuídas, o Conselho Coordenador de Avaliação (CCA) estabelece as seguintes diretrizes para o processo de avaliação do desempenho na Faculdade de Medicina Veterinária da Universidade de Lisboa, relativamente ao ano de 2025.

Através do SIADAP 3 são avaliados os trabalhadores técnicos e administrativos da FMV, integrados nas carreiras gerais de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional.

No ano de ingresso na Função Pública, ou em caso de integração em carreira ou categoria diferente, a contratualização dos objetivos e das competências passa a ser realizada no prazo de 10 dias após a conclusão com sucesso do período experimental.

No entanto, a avaliação do desempenho só será realizada se, entre a conclusão do período experimental e o final do ciclo avaliativo, tiver decorrido um período superior de 6 meses de serviço.

Caso tal não aconteça, mas o trabalhador tenha mais de 6 meses de serviço efetivo, é-lhe atribuída a menção de desempenho “Regular”, não contratualizando objetivos e competências nesse ciclo avaliativo.

Assim, para:

- O trabalhador com Vínculo de Emprego Público (VEP) inferior a 6 meses é realizada a avaliação conjunta com a do ano seguinte;
- O trabalhador com VEP superior a 6 meses e Serviço Efetivo (SE) inferior a 6 meses é realizada a avaliação por ponderação curricular;



UNIVERSIDADE DE LISBOA

Faculdade de Medicina Veterinária

Conselho Coordenador de Avaliação (CCA)

- O trabalhador com SE superior a 6 meses, mas o período entre a conclusão do período experimental e o fim do ciclo avaliativo seja superior a 6 meses a avaliação é realizada por objetivos e competências;
- O trabalhador com SE superior a 6 meses, mas o período entre a conclusão do período experimental e o fim do ciclo avaliativo seja inferior a 6 meses – é atribuída a menção de desempenho “Regular” (sem avaliação).

Se, no decorrer do ciclo avaliativo:

- Sucederem vários avaliadores, é competente para avaliar aquele que for o superior hierárquico no momento da avaliação, recebendo do avaliador cessante os elementos necessários para a respetiva avaliação;
- O trabalhador mudar de serviço, é igualmente competente para avaliar aquele que for o superior hierárquico no momento da realização da avaliação, recebendo dos anteriores avaliadores os elementos adequados a uma efetiva avaliação.

Para este efeito, deverá ser preenchida e remetida aos novos avaliadores, ficha remetida pelo Gabinete de Gestão de Recursos Humanos.

2. Contratualização de objetivos na carreira e categoria de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional

Os trabalhadores das carreiras de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional (SIADAP 3), deverão contratualizar um total de 3 objetivos, sendo um de eficácia, um de qualidade e um de eficiência, nos termos das alíneas a) a c) do n.º 2 do artigo 46º da Lei do SIADAP.

Sempre que possível, os objetivos devem ser alinhados com o plano de atividades e devem ser redigidos de forma clara, contendo métricas mensuráveis e concretizáveis.

Para cada objetivo, definir:

- Uma meta (critério, valor ou intervalo de valores que, se atingido, o objetivo foi cumprido);
- Uma superação da mesma (critério ou valor que, se ultrapassado, significa que o objetivo foi superado).



UNIVERSIDADE DE LISBOA
Faculdade de Medicina Veterinária

Conselho Coordenador de Avaliação (CCA)

3. Contratualização de competências

As competências serão contratualizadas, de acordo com a lista aprovada pela Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, de acordo com a carreira em que o avaliado está integrado, num total de 5 competências.

As competências estão agrupadas pela seguinte tipologia:

- **Competências transversais nucleares** – que se caracterizam pela sua transversalidade, abrangendo todos os trabalhadores da Administração Pública, independentemente da função que desempenhem e do respetivo contexto, traduzindo a visão, os valores e a cultura da AP;
- **Competências transversais funcionais** – que se caracterizam pela sua especificidade, encontrando-se associadas às áreas de atividade e/ou postos de trabalho, ou seja, dependentes do contexto funcional.

Assim, ouvido o CCA, as duas competências transversais nucleares definidas para todas as carreiras do ciclo avaliativo de 2025, e obrigatórias são:

- **Orientação para a colaboração**
- **Orientação para os resultados**

As restantes competências transversais nucleares ou funcionais, são acordadas entre avaliado e avaliador.

Entre as competências acordadas, o avaliador, ouvido o avaliado, seleciona aquela que será objeto de ação de formação de entre as identificadas em catálogo próprio para o efeito, elaborado pelo INA. No entanto, e para o efeito, aguarda-se informação por parte da referida entidade.

3.1 Avaliação das competências – Procedimento novo

A cada competência estão associados 3 comportamentos, identificados por grau de complexidade funcional das carreiras ou categorias.

Os comportamentos associados às competências referem-se ao padrão de desempenho exigível e traduzem-se nas seguintes valorações:



UNIVERSIDADE DE LISBOA
Faculdade de Medicina Veterinária

Conselho Coordenador de Avaliação (CCA)

- “Quando o comportamento observável supera o padrão médio exigível”, são atribuídos 5 pontos;
- “Quando o comportamento observável corresponde ao padrão médio exigível”, são atribuídos 3 pontos;
- “Quando o comportamento observável é insuficiente face ao padrão médio exigível”, é atribuído 1 ponto.

O padrão médio exigível corresponde à demonstração do comportamento com caráter de regularidade, de modo consistente e eficaz, conforme descrito no n.º 2 do artigo 4º da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro. A pontuação dos três comportamentos determina a valoração da competência, conforme correspondência definida, nos seguintes termos:

Grelha de correspondência para valoração das competências	
Nenhum dos comportamentos é pontuado com 1 ponto	A competência é classificada pelo nível de pontuação do comportamento mais frequente (3 ou 5)
Apenas um dos comportamentos é pontuado com 1 ponto	A competência é classificada com a pontuação de 3
Dois ou mais comportamentos são pontuados com 1 ponto	A competência é classificada com a pontuação de 1

3.2 A avaliação das “competências” é expressa em três níveis, conforme artigo 49º da Lei do SIADAP:

- ✓ “Competência demonstrada a um nível elevado”, corresponde a uma pontuação de 5;
- ✓ “Competência demonstrada”, corresponde a uma pontuação de 3;
- ✓ “Competência não demonstrada ou inexistente”, corresponde a uma pontuação de 1;



UNIVERSIDADE DE LISBOA

Faculdade de Medicina Veterinária

Conselho Coordenador de Avaliação (CCA)

A pontuação final do parâmetro “competências” é a média aritmética das pontuações atribuídas.

4. Avaliação global do desempenho ou avaliação final

A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas no parâmetro “resultados” e no parâmetro “competências”.

Para o parâmetro “**resultados/objetivos**” é atribuída uma ponderação de **60%** e para o parâmetro “**competências**” uma ponderação de **40%**.

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

- ✓ “Muito bom”, corresponde a avaliação final de 4 a 5;
- ✓ “Bom”, corresponde a avaliação final de 3,500 a 3,999;
- ✓ “Regular”, corresponde a avaliação final de 2 a 3,499;
- ✓ “Inadequado”, corresponde a avaliação final de 1 a 1,999.

As pontuações finais são expressas até às centésimas e, quando possível, milésimas.

5. Fase de avaliação

- Concluído o ciclo avaliativo, o avaliador deve solicitar, ao avaliado, o envio da ficha de autoavaliação;
- O avaliador deve remeter a ficha de autoavaliação e de avaliação, acompanhadas pela documentação de suporte (evidências da execução dos objetivos, eventuais contributos ou outra documentação relevante), para o Gabinete de Gestão de Recursos Humanos (GGRH) até ao dia 15 de janeiro de 2026;
- As propostas de avaliação que correspondam à menção de “Bom” e “Muito Bom” que não sejam devidamente instruídas não serão validadas pelo Conselho Coordenador de Avaliação (CCA);
- Após a reunião do CCA, o avaliador deve dar conhecimento da avaliação obtida ao avaliado;



UNIVERSIDADE DE LISBOA

Faculdade de Medicina Veterinária

Conselho Coordenador de Avaliação (CCA)

- Tendo conhecimento da avaliação, o avaliado pode, no prazo máximo de 10 dias úteis, requerer ao dirigente máximo a apreciação do processo de avaliação por parte da comissão Paritária;
- Concluída esta fase, o dirigente máximo homologa as avaliações, podendo o avaliado, caso assim o entenda, reclamar do ato no prazo de 10 dias úteis após a data da tomada de conhecimento.

6. Fundamentação das propostas de avaliação

De forma a assegurar o estrito cumprimento da distribuição das quotas previstas, as propostas de avaliação de desempenho “Muito Bom”, “Bom” e “Inadequado” apresentadas ao CCA devem ser devidamente fundamentadas.

A fundamentação deve descrever o nível de exigência dos objetivos fixados e as competências demonstradas acima do padrão médio exigível, identificando os contributos relevantes do desempenho do trabalhador no funcionamento do serviço e, sempre que possível, acompanhadas por registos que evidenciem os factos que justificam a avaliação final.

Ou seja:

As avaliações de desempenho “**Muito bom**” e “**Bom**” são obrigatoriamente acompanhadas de uma fundamentação circunstanciada, que deve evidenciar:

- a) Os resultados obtidos pelo avaliado e a identificação dos principais fatores que contribuíram para os alcançar;
- b) Os comportamentos demonstrados, associados às competências contratualizadas, que fundamentam o seu destaque no conjunto de trabalhadores da mesma categoria no mesmo serviço.

As propostas de reconhecimento do desempenho “**Excelente**” têm de conter fundamentação e a demonstração dos elementos indicadores do impacto no serviço, nomeadamente:

- a) Acréscimo da eficácia, da eficiência e/ou da qualidade;
- b) Inovação organizacional (métodos de trabalho, otimização de recursos, etc.).



UNIVERSIDADE DE LISBOA

Faculdade de Medicina Veterinária

Conselho Coordenador de Avaliação (CCA)

As propostas de desempenho **“Inadequado”** devem ser acompanhadas de caracterização que especifique os respetivos fundamentos, por parâmetro, de modo a possibilitar decisões no sentido de:

- a) Analisar os fundamentos de insuficiência no desempenho e identificar as necessidades de formação e o plano de desenvolvimento profissional adequado à melhoria do desempenho do trabalhador;
- b) Fundamentar decisões de melhor aproveitamento das capacidades do trabalhador.

7. Alterações de posicionamento e contagem de pontos

Há lugar a alteração obrigatória para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra, quando tenha **acumulado 8 pontos** nas avaliações do desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra.

Considerando-se, a partir de 2025, e para o efeito, as seguintes menções e pontos correspondentes:

- a) “Excelente” - 4 pontos
- b) “Muito Bom” – 2 pontos
- c) “Bom” – 1,5 pontos
- d) “Regular” – 1 pontos
- e) “Inadequado” – 0 pontos

8. Harmonização

A diferenciação de desempenho dos trabalhadores técnicos e administrativos é garantida através da fixação das seguintes percentagens:

- ✓ 30% para as avaliações de desempenho “Muito Bom” e, de entre estas 10% do total dos trabalhadores para reconhecimento do desempenho “Excelente”;
- ✓ 30% para as avaliações de desempenho “Bom”.

Recebidas as propostas de avaliação dos trabalhadores abrangidos pelo SIADAP realizam-se as reuniões do CCA para proceder à análise e harmonização de forma a



UNIVERSIDADE DE LISBOA
Faculdade de Medicina Veterinária

Conselho Coordenador de Avaliação (CCA)

assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação do desempenho dos trabalhadores.

Pretende-se que esta diferenciação seja concretizada ao nível dos avaliadores, evitando-se, sempre que possível, a necessidade de intervenção do CCA.

9. Comissão Paritária

De acordo com o Despacho PD-D-02/2023, de 10 de janeiro de 2023, e nos termos do artigo 59º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, encontra-se a mesma devidamente constituída.

10. Conselho coordenador de avaliação

De acordo com o Despacho PD-D-01/2025, de 10 de janeiro de 2025, e nos termos do n.º 2 do artigo 58º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, encontra-se o mesmo devidamente constituído.

P' 11. Critérios de desempate

Em caso de empate será colocado em posição superior o trabalhador com maior antiguidade na posição remuneratória em que se encontra.

Caso o empate persista, será colocado em posição superior o trabalhador com maior antiguidade na categoria/carreira em que se encontra.

Se, ainda assim, o empate se mantiver, serão aplicados os critérios de desempate previstos no artigo 51º-A da Lei do SIADAP.

Aprovado no Conselho Coordenador de Avaliação em ____ de ____ de 2025

P' O Conselho Coordenador de Avaliação

Prof. Doutor Rui Manuel de Vasconcelos e Horta Caldeira – Presidente