



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

SIADAP 3

Planeamento e Execução do processo de avaliação do biénio 2023-2024
CCA/FMV-ULisboa

Avaliação relativa ao biénio 2023/2024

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 são atribuídas, o Conselho Coordenador de Avaliação (CCA) estabelece as seguintes diretrizes para o processo de avaliação de desempenho na Faculdade de Medicina Veterinária da Universidade de Lisboa, relativamente ao biénio de 2023/2024.

2. Requisitos funcionais da avaliação

No biénio 2023/2024 mantém-se os parâmetros de avaliação contratualizados, bem como os critérios de ponderação curricular já fixados pelos CCA.

3. Avaliação

3.1 Na fase de avaliação deve ser tido em conta o seguinte:

- a) Caso se sucedam vários avaliadores durante o período de avaliação, o avaliador atual deve recolher os contributos considerados necessários dos anteriores avaliadores;
- b) Os avaliadores devem ser rigorosos na aplicação da escala de avaliação e utilizá-la com equilíbrio e justiça em toda a sua extensão.

3.2 A avaliação de desempenho dos trabalhadores técnicos e administrativos incide sobre dois parâmetros “resultados” e “competências”:

A avaliação dos “**resultados**” obtidos em cada objetivo é, de acordo com o artigo 47º da Lei do SIADAP, expressa em três níveis:

- ✓ “Objetivo superado”, que corresponde a uma pontuação de 5;
- ✓ “Objetivo atingido”, que corresponde a uma pontuação de 3;



UNIVERSIDADE DE LISBOA
Faculdade de Medicina Veterinária

Conselho Coordenador de Avaliação (CCA)

- ✓ “Objetivo não atingido”, que corresponde a uma pontuação de 1.

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

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;

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” 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. A atribuição da avaliação de desempenho “*Muito Bom*” é objeto de apreciação pelo CCA, para efeitos de eventual reconhecimento de mérito, significando desempenho



UNIVERSIDADE DE LISBOA
Faculdade de Medicina Veterinária

Conselho Coordenador de Avaliação (CCA)

excelente, por iniciativa do avaliado ou do avaliador, que deve juntar para o efeito a caracterização que especifique os respetivos fundamentos e o impacto do desempenho, evidenciando os contributos relevantes para o serviço e para a FMV-ULisboa.

5. Fundamentação das propostas de avaliação

De forma a assegurar o estrito cumprimento na distribuição de quotas 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).

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:



UNIVERSIDADE DE LISBOA
Faculdade de Medicina Veterinária

Conselho Coordenador de Avaliação (CCA)

- 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.

5. Progressões 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, neste biénio e para o efeito, as seguintes menções e pontos correspondentes:

- a) “Excelente” - 6 pontos
- b) “Muito Bom” – 4 pontos
- c) “Bom” – 3 pontos
- d) “Regular” – 2 pontos
- e) “Inadequado” – 0 pontos

6. 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 3 realizam-se as reuniões do CCA para proceder à análise e harmonização de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação do desempenho dos trabalhadores.



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

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

7. 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.

8. Conselho Coordenador de Avaliação (CCA)

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.

Faculdade Medicina Veterinária da universidade de Lisboa, em 30 de janeiro de 2025

O Conselho Coordenador de Avaliação
O Presidente

Rui Manuel de Vasconcelos e Horta Caldeira
Prof. Catedrático