

INSTITUTO SUPERIOR TÉCNICO
CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO

DELIBERAÇÃO

Regras de diferenciação de desempenhos no âmbito do SIADAP 2 e do SIADAP 3

Modelo quantitativo, distribuição proporcional de quotas e critérios de desempate

A. Sumário executivo

1. O CCA aprovou um regime único de diferenciação de desempenhos para o SIADAP 2 e para o SIADAP 3 no Instituto Superior Técnico, assente em critérios prévios, objetivos, proporcionais, verificáveis e documentáveis.
2. O modelo não altera as percentagens máximas legalmente previstas nem substitui a competência dos avaliadores ou do dirigente máximo do serviço. Define apenas o método de harmonização, ordenação, desempate e fundamentação das decisões do CCA.
3. A regra nuclear é a utilização do modelo quantitativo puro: quando existam propostas com a mesma menção qualitativa que excedam a quota disponível, os avaliados são ordenados pela classificação quantitativa final, até à terceira casa decimal, após controlo de regularidade pelo CCA.
4. As quotas são distribuídas proporcionalmente, à dimensão de cada universo: no SIADAP 3, por carreiras gerais e especiais de sistemas e tecnologias de informação; no SIADAP 2, por graus de direção intermédia.
5. Os critérios de desempate só operam quando subsista empate relevante após a aplicação da classificação quantitativa até à milésima. A sua função é resolver casos residuais sem recurso a apreciações subjetivas casuísticas.

Subsistema	Distribuição interna das quotas	Ordenação primária	CrITÉrios de desempate
SIADAP 3	Proporcionalmente pelas carreiras gerais de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional e pelas carreiras especiais de especialista de sistemas e tecnologias de informação e de técnico de sistemas e tecnologias de informação	Classificação quantitativa final até à terceira casa decimal.	1. Maior tempo desde última alteração remuneratória; 2. Resultados; 3. Competência da formação; 4. Posição remuneratória mais baixa; 5. N.º de objetivos superados; 6. Maior antiguidade; 7. Sorteio.
SIADAP 2	Proporcionalmente pelos cargos de direção intermédia de 1.º, 2.º e 3.º graus.	Classificação quantitativa final até à terceira casa decimal.	1. Maior tempo desde o último prémio de desempenho enquanto dirigente; 2. Tempo de serviço no cargo dirigente avaliado; 3. Resultados; 4. Maior antiguidade; 5. Sorteio.

B. Enquadramento jurídico e competência do CCA

1. A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, estabelece o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, compreendendo o SIADAP 1, o SIADAP 2 e o SIADAP 3.
2. O SIADAP 2 respeita à avaliação do desempenho dos dirigentes da Administração Pública, incluindo os dirigentes intermédios. O SIADAP 3 respeita à avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública.
3. O CCA é interveniente no processo de avaliação dos dirigentes e no processo de avaliação dos trabalhadores, exercendo funções de orientação, harmonização, validação, diferenciação e reconhecimento de desempenho excelente.
4. Nos termos do artigo 58.º da Lei do SIADAP, compete ao CCA, designadamente, estabelecer diretrizes para aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3, definir orientações gerais em matéria de objetivos, competências e indicadores, garantir rigor e diferenciação de desempenhos, validar as avaliações de Muito Bom, Bom ou Inadequado, reconhecer o desempenho excelente, definir critérios de desempate e, nos casos de não validação da classificação atribuída, atribuir classificação final quantitativa com a correspondente menção qualitativa.
5. Quando o CCA exerça competências relativas ao desempenho de dirigentes intermédios, deve atuar em composição restrita, nos termos legalmente aplicáveis, integrando dirigentes superiores e o responsável pela gestão de recursos humanos.
6. No SIADAP 2, o artigo 40.º determina que, no que não estiver especialmente previsto, ao processo de avaliação dos dirigentes intermédios se aplica, com as necessárias adaptações, o regime do título relativo ao SIADAP 3. Esta norma justifica a utilização de uma arquitetura procedimental comum de harmonização e validação, adaptada à natureza própria dos cargos dirigentes.
7. No SIADAP 3, o artigo 75.º determina que a diferenciação de desempenhos é assegurada através de percentagens e que, após a sua aferição, o número de menções de Muito Bom e Bom, bem como o reconhecimento de Excelente, devem, em regra, ser distribuídos proporcionalmente por carreiras, categorias e eventuais universos de trabalhadores com funções efetivas de coordenação e chefia de equipa multidisciplinar.
8. No SIADAP 2, o artigo 37.º fixa percentagens máximas incidentes sobre o total de dirigentes intermédios avaliados no serviço, sem impedir que o CCA adote, para efeitos internos de harmonização, uma distribuição proporcional por grau de direção intermédia.
9. A presente deliberação é, assim, um ato de densificação procedimental interna: não altera a lei, não cria quotas legais autónomas, não substitui os avaliadores e não prejudica a homologação pelo dirigente máximo. Apenas torna prévio, transparente, rastreável e uniforme o modo como o CCA exercerá as suas competências de harmonização, validação e desempate.

C. Princípios orientadores da deliberação

1. Legalidade: as regras internas devem respeitar as percentagens, menções, competências e efeitos previstos na Lei do SIADAP e demais legislação aplicável.

h

2. Igualdade: avaliados em situação comparável devem ser tratados segundo critérios idênticos, previamente aprovados e aplicados de modo uniforme.
3. Proporcionalidade: a distribuição das quotas deve refletir o peso relativo de cada carreira ou grau dirigente no universo avaliado.
4. Objetividade: a ordenação deve assentar, antes de qualquer desempate, na classificação quantitativa final, que resulta dos parâmetros de avaliação.
5. Transparência procedimental: as regras devem ser aprovadas e comunicadas antes da fase de harmonização e validação.
6. Auditabilidade: todas as operações de cálculo, ordenação, distribuição e desempate devem constar de mapa de suporte arquivado no processo avaliativo.
7. Confidencialidade: a publicitação das regras não implica divulgação de classificações individuais, remunerações, ordenações nominativas ou outros dados pessoais, sem prejuízo da publicidade legalmente obrigatória.
8. Fundamentação: as decisões de validação, não validação e reconhecimento de Excelente devem ser suscetíveis de explicação objetiva e documental.

D. Deliberação

O Conselho Coordenador da Avaliação do Instituto Superior Técnico delibera aprovar as seguintes regras internas de diferenciação de desempenhos no âmbito do SIADAP 2 e do SIADAP 3.

CAPÍTULO I

Disposições comuns

Artigo 1.º

Objeto

1. A presente deliberação estabelece as regras internas de distribuição proporcional de quotas, ordenação quantitativa, desempate, documentação e fundamentação a observar pelo CCA na diferenciação de desempenhos no âmbito do SIADAP 2 e do SIADAP 3 no Instituto Superior Técnico.
2. A presente deliberação aplica-se à validação das propostas de avaliação de Muito Bom e Bom, bem como ao eventual reconhecimento de Desempenho Excelente, sem prejuízo das demais competências legalmente atribuídas ao CCA, aos avaliadores e ao dirigente máximo do serviço.

Artigo 2.º

Natureza e limites da deliberação

1. A presente deliberação não altera as percentagens máximas legalmente aplicáveis, não modifica os universos legais de incidência das quotas e não cria direitos subjetivos à atribuição de determinada menção qualitativa ou ao reconhecimento de Desempenho Excelente.
2. A presente deliberação não substitui a avaliação efetuada pelo avaliador competente, mas enquadra a apreciação, harmonização e validação das propostas pelo CCA.
3. A aplicação do modelo quantitativo puro não dispensa o CCA de verificar a regularidade formal, a suficiência da fundamentação, a conformidade com os parâmetros contratualizados, a coerência com as orientações previamente aprovadas e a inexistência de erro manifesto.
4. Sempre que exista alteração legislativa, regulamentar ou orientação vinculativa superveniente incompatível com a presente deliberação, prevalece a norma ou orientação superior, devendo o CCA proceder à correspondente adaptação.

Artigo 3.º

Conceitos operacionais

1. Para efeitos da presente deliberação, entende-se por quota global o número máximo de menções ou reconhecimentos apurados no universo legalmente relevante, segundo as percentagens aplicáveis ao respetivo subsistema.
2. Entende-se por quota distribuída o número de menções ou reconhecimentos atribuídos, por método proporcional, a cada carreira geral e especial no SIADAP 3 ou a cada grau de direção intermédia no SIADAP 2.
3. Entende-se por modelo quantitativo puro a ordenação dos avaliados exclusivamente por ordem decrescente da classificação quantitativa final, até à terceira casa decimal, após controlo de regularidade pelo CCA.
4. Entende-se por empate relevante a igualdade de classificação quantitativa até à terceira casa decimal entre avaliados que concorram ao último lugar disponível de determinada quota.
5. Entende-se por método do maior resto a técnica de distribuição proporcional segundo a qual, depois de atribuída a parte inteira da quota teórica, os lugares remanescentes são atribuídos aos universos com maior parte decimal.

Artigo 4.º

Apuramento das quotas

1. As quotas são apuradas pelos serviços competentes em matéria de recursos humanos, sob supervisão do CCA, mediante mapa de suporte próprio.
2. O apuramento deve identificar o universo total de avaliados elegíveis, os avaliados legalmente excluídos do universo de incidência das quotas, as quotas globais, as quotas distribuídas, os remanescentes e o método de redistribuição utilizado.
3. No caso de aplicação de percentagens especiais ou de regimes transitórios legalmente previstos, os mapas devem identificar expressamente o fundamento legal aplicável.

4. As quotas legalmente previstas têm natureza de limite máximo, não havendo obrigação de esgotamento quando não existam propostas suficientes ou fundamentação bastante para determinada menção ou reconhecimento.

Artigo 5.º

Regra geral de distribuição proporcional

1. A distribuição interna das quotas é efetuada proporcionalmente ao peso relativo de cada universo relevante no total de avaliados elegíveis.
2. A expressão 'igual proporção' significa aplicação da mesma taxa de acesso em cada universo relevante, tanto quanto matematicamente possível, e não divisão aritmética da quota em partes iguais.
3. A distribuição proporcional é efetuada através do método do maior resto, salvo se disposição legal ou orientação vinculativa impuser método diverso.
4. Quando determinado universo não disponha de avaliados elegíveis em número suficiente para preencher a quota que proporcionalmente lhe caberia, o remanescente é redistribuído pelos restantes universos, segundo o mesmo método.

Artigo 6.º

Regra geral de ordenação

1. Quando existam propostas com a mesma menção qualitativa que excedam a quota disponível no universo relevante, os avaliados são ordenados por ordem decrescente da classificação quantitativa final, considerada até à terceira casa decimal.
2. A classificação quantitativa a utilizar deve ser a classificação final resultante da aplicação dos parâmetros e ponderações de avaliação, tal como conste da ficha de avaliação ou do sistema de suporte, sem prejuízo de correções materiais ou de harmonização fundamentada pelo CCA.
3. A utilização da terceira casa decimal visa maximizar a diferenciação objetiva, reduzir empates artificiais e assegurar a aplicação auditável das quotas.
4. Quando, por limitação técnica do sistema de suporte ou por inexistência de registo, não seja possível apurar a classificação até à terceira casa decimal, será considerada a classificação formalmente disponível, devendo tal facto constar do mapa de suporte.

Artigo 7.º

Efeitos da não validação por insuficiência de quota

1. A não validação de uma proposta por insuficiência de quota não constitui, por si só, juízo negativo autónomo sobre o desempenho do avaliado; traduz a aplicação das percentagens máximas legalmente previstas e das regras internas aprovadas pelo CCA.
2. Nos casos de não validação, o CCA atribui classificação final quantitativa com a correspondente menção qualitativa, nos termos legalmente aplicáveis.

Artigo 8.º

Critérios de desempate

1. Os critérios de desempate só são aplicados quando, após ordenação pela classificação quantitativa final até à terceira casa decimal, subsista empate relevante para preenchimento do último lugar disponível da quota.
2. Os critérios são aplicados de modo sucessivo: só se passa ao critério seguinte quando o anterior não permita resolver o empate.
3. A aplicação de qualquer critério de desempate deve ficar documentada no mapa de suporte e, quando influencie a decisão final, na fundamentação da decisão individual.

Artigo 9.º

Sorteio

1. O sorteio tem natureza estritamente residual e apenas pode ser utilizado quando todos os critérios de desempate anteriores sejam insuficientes.
2. O sorteio deve ser realizado em reunião do CCA, por método aleatório simples, documentado em ata.
3. Da ata deve constar a identificação funcional dos avaliados empatados, a quota em causa, os critérios anteriormente aplicados, a razão da sua insuficiência, o método de sorteio utilizado e o resultado obtido.
4. Sempre que seja utilizado meio digital para o sorteio, devem ser registados o instrumento utilizado, os parâmetros introduzidos e, quando tecnicamente possível, a semente ou evidência equivalente que permita reconstituição ou auditoria do procedimento.

CAPÍTULO II

Regras específicas do SIADAP 3

Artigo 10.º

Âmbito do SIADAP 3

1. As regras deste capítulo aplicam-se aos trabalhadores avaliados no âmbito do SIADAP 3, integrados nas carreiras gerais de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional e nas carreiras especiais de especialista de sistemas e tecnologias de informação e de técnico de sistemas e tecnologias de informação.
2. Quando existam categorias, carreiras especiais ou universos legalmente relevantes não previstos no número anterior, o CCA deve deliberar expressamente sobre o respetivo enquadramento, observando os princípios de proporcionalidade, comparabilidade e igualdade.

3. São excluídos do universo de incidência das quotas os trabalhadores que a lei ou orientação vinculativa determine não integrar o universo de trabalhadores avaliados para efeitos de diferenciação de desempenhos.

Artigo 11.º

Quotas do SIADAP 3

1. No SIADAP 3, aplicam-se as percentagens legalmente previstas para as avaliações de Muito Bom, para o reconhecimento de Desempenho Excelente de entre os Muito Bons e para as avaliações de Bom.
2. Sem prejuízo de regimes especiais legalmente aplicáveis, a diferenciação de desempenhos no SIADAP 3 assenta nas percentagens previstas no artigo 75.º da Lei do SIADAP.
3. Quando, por efeito do reconhecimento de desempenho excelente do serviço ou de outro regime legal, sejam aplicáveis percentagens especiais ao ciclo avaliativo em causa, essas percentagens substituem as percentagens gerais, devendo o mapa de suporte identificar expressamente essa circunstância.

Artigo 12.º

Distribuição proporcional por carreira

1. As quotas do SIADAP 3 são distribuídas proporcionalmente pelas carreiras gerais de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional e pelas carreiras especiais de especialista de sistemas e tecnologias de informação e de técnico de sistemas e tecnologias de informação
2. A distribuição proporcional é calculada em função do número de trabalhadores avaliados elegíveis em cada carreira.
3. O método de distribuição é o seguinte:
 - a) apura-se o número total de trabalhadores avaliados elegíveis;
 - b) apura-se o número de trabalhadores avaliados elegíveis em cada carreira;
 - c) calcula-se, para cada carreira, a quota teórica multiplicando a quota global pelo peso relativo dessa carreira;
 - d) atribui-se inicialmente a cada carreira a parte inteira da respetiva quota teórica;
 - e) os lugares remanescentes são atribuídos às carreiras com maior parte decimal;
 - f) em caso de igualdade da parte decimal, prefere a carreira com maior número de trabalhadores avaliados elegíveis;
 - g) persistindo empate, procede-se a sorteio documentado em ata.
4. Quando uma carreira não disponha de trabalhadores elegíveis em número suficiente para preencher a quota que lhe caberia, o remanescente é redistribuído pelas restantes carreiras segundo o mesmo método.

Artigo 13.º

Ordenação no SIADAP 3

1. Em cada carreira e para cada menção qualitativa sujeita a quota, os trabalhadores são ordenados por classificação quantitativa final, em ordem decrescente, até à terceira casa decimal.
2. O reconhecimento de Desempenho Excelente só é apreciado relativamente a trabalhadores com avaliação de Muito Bom validada e cuja proposta esteja acompanhada de fundamentação bastante quanto ao impacto do desempenho e aos contributos relevantes para o serviço.
3. Quando o número de trabalhadores elegíveis para Desempenho Excelente exceda a quota disponível, aplica-se igualmente o modelo quantitativo puro, seguido dos critérios de desempate previstos no artigo seguinte.

Artigo 14.º

Crítérios de desempate no SIADAP 3

1. Persistindo empate relevante após a aplicação da classificação quantitativa final até à terceira casa decimal, aplicam-se, no SIADAP 3, os seguintes critérios, pela ordem indicada:
 - a) maior tempo decorrido desde a última alteração de posição remuneratória;
 - b) maior classificação no parâmetro Resultados;
 - c) maior classificação na competência selecionada para formação no ciclo avaliativo;
 - d) posição remuneratória mais baixa;
 - e) maior número de objetivos superados;
 - f) antiguidade no IST, seguida da antiguidade da Administração Pública;
 - g) sorteio documentado em ata.
2. O primeiro critério é contado em meses completos, desde a data de produção de efeitos da última alteração de posição remuneratória na carreira até 31 de dezembro do ano a que respeita a avaliação.
3. Não são consideradas, para o critério anterior, atualizações gerais da tabela remuneratória, atualizações do valor da remuneração base ou medidas transversais que não correspondam a alteração de posição remuneratória do trabalhador.
4. Quando o trabalhador nunca tenha beneficiado de alteração de posição remuneratória na carreira, considera-se a data de ingresso ou integração nessa carreira.
5. O critério relativo aos Resultados é apurado pela classificação quantitativa do parâmetro Resultados, até à terceira casa decimal.
6. O critério relativo à competência selecionada para formação é obtido pela classificação quantitativa da competência selecionada para formação no ciclo avaliativo.
7. O critério relativo à posição remuneratória mais baixa reporta à posição em que o trabalhador se encontra na carreira, ainda que intermédia, reportada a 31 de dezembro do ano a que respeita a avaliação.
8. O número de objetivos superados é aferido pelo número de objetivos classificados como 'Objetivo superado' no ciclo avaliativo.

9. Para efeitos da alínea f), entende-se por antiguidade a data de ingresso no IST; persistindo empate, considera-se a data de ingresso no exercício de funções públicas.

CAPÍTULO III

Regras específicas do SIADAP 2

Artigo 15.º

Âmbito do SIADAP 2

1. As regras deste capítulo aplicam-se aos dirigentes intermédios avaliados no âmbito do SIADAP 2 no Instituto Superior Técnico.
2. Para efeitos da presente deliberação, consideram-se os seguintes universos:
 - a) dirigentes intermédios de 1.º grau;
 - b) dirigentes intermédios de 2.º grau;
 - c) dirigentes intermédios de 3.º grau.
3. Quando existam cargos de direção intermédia de grau inferior ao 3.º grau, são integrados, para efeitos da presente deliberação, no universo dos dirigentes intermédios de 3.º grau, salvo deliberação expressa em sentido diferente.

Artigo 16.º

Quotas do SIADAP 2

1. No SIADAP 2, a diferenciação de desempenhos dos dirigentes intermédios respeita as percentagens máximas legalmente previstas para Muito Bom, para reconhecimento de Desempenho Excelente de entre os Muito Bons e para Bom.
2. As percentagens incidem sobre o total de dirigentes intermédios avaliados no serviço, nos termos da lei.
3. A distribuição proporcional por grau de direção intermédia é apenas método interno de harmonização, não alterando o universo legal de incidência nem criando quotas legais autónomas por grau.

Artigo 17.º

Distribuição proporcional por grau de direção intermédia

1. As quotas do SIADAP 2 são distribuídas proporcionalmente pelos cargos de direção intermédia de 1.º, 2.º e 3.º graus.
2. A distribuição proporcional é calculada em função do número de dirigentes intermédios avaliados em cada grau.
3. O método de distribuição é o seguinte:

- a) apura-se o número total de dirigentes intermédios avaliados;
 - b) apura-se o número de dirigentes avaliados em cada grau de direção intermédia;
 - c) calcula-se, para cada grau, a quota teórica multiplicando a quota global pelo peso relativo desse grau;
 - d) atribui-se inicialmente a cada grau a parte inteira da respetiva quota teórica;
 - e) os lugares remanescentes são atribuídos aos graus com maior parte decimal;
 - f) em caso de igualdade da parte decimal, prefere o grau com maior número de dirigentes avaliados;
 - g) persistindo empate, procede-se a sorteio documentado em ata.
4. Quando determinado grau não disponha de dirigentes elegíveis em número suficiente para preencher a quota que lhe caberia, o remanescente é redistribuído pelos restantes graus segundo o mesmo método.

Artigo 18.º

Ordenação no SIADAP 2

1. Em cada grau de direção intermédia e para cada menção qualitativa sujeita a quota, os dirigentes são ordenados por classificação quantitativa final, em ordem decrescente, até à terceira casa decimal.
2. O reconhecimento de Desempenho Excelente só é apreciado relativamente a dirigentes com avaliação de Muito Bom validada e cuja proposta esteja acompanhada de fundamentação bastante quanto ao impacto do desempenho e aos contributos relevantes para o serviço.
3. Quando o número de dirigentes elegíveis para Desempenho Excelente exceda a quota disponível, aplica-se igualmente o modelo quantitativo puro, seguido dos critérios de desempate previstos no artigo seguinte.

Artigo 19.º

Critérios de desempate no SIADAP 2

1. Persistindo empate relevante após a aplicação da classificação quantitativa final até à terceira casa decimal, aplicam-se, no SIADAP 2, os seguintes critérios, pela ordem indicada:
 - a) maior período de tempo decorrido desde a última atribuição de prémio de desempenho no exercício de funções dirigentes;
 - b) maior tempo de serviço efetivo no cargo dirigente objeto da avaliação;
 - c) maior classificação no parâmetro Resultados;
 - d) maior antiguidade no IST, seguida da antiguidade da Administração Pública;
 - e) sorteio documentado em ata.
2. O primeiro critério releva a data de produção de efeitos do ato de atribuição do prémio de desempenho, e não a data do respetivo pagamento.
3. Consideram-se abrangidos pelo primeiro critério os prémios de desempenho atribuídos no âmbito do SIADAP 2 ou regime legalmente equivalente, desde que associados ao exercício de funções dirigentes.

4. Quando o dirigente nunca tenha beneficiado de prémio de desempenho no exercício de funções dirigentes, considera-se, para efeitos de desempate, a data em que se tornou pela primeira vez elegível para atribuição de prémio de desempenho em cargo dirigente.
5. Os prémios atribuídos em serviços distintos do Instituto Superior Técnico apenas são considerados quando constem do processo individual ou sejam documentalmente comprovados pelo interessado no prazo fixado pelos serviços de recursos humanos ou pelo CCA.
6. O tempo de serviço no cargo dirigente objeto da avaliação é contado em meses completos, desde a data de início do exercício do cargo até 31 de dezembro do ano a que respeita a avaliação.
7. São considerados para este efeito o exercício em comissão de serviço, o exercício em regime de substituição e as renovações sucessivas sem interrupção no exercício efetivo do mesmo cargo.
8. Não é considerado o tempo de exercício de cargo dirigente diferente, ainda que do mesmo grau, salvo se houver continuidade funcional expressamente reconhecida pelo CCA e documentalmente demonstrada.
9. O critério relativo aos Resultados é apurado pela classificação quantitativa do parâmetro Resultados, até à terceira casa decimal.
10. Para efeitos da alínea d), entende-se por antiguidade a maior antiguidade no exercício de funções no IST; persistindo empate considera-se a maior antiguidade no exercício de funções Públicas.

CAPÍTULO IV

Documentação, fundamentação e comunicação

Artigo 20.º

Mapas de suporte

1. A aplicação da presente deliberação deve ser suportada por mapas preparados pelos serviços competentes em matéria de recursos humanos e submetidos ao CCA.
2. Os mapas devem permitir reconstituir, sem juízos implícitos, todas as operações de apuramento, distribuição, ordenação, validação, não validação e desempate.
3. Os mapas integram o processo avaliativo e ficam sujeitos ao dever de confidencialidade aplicável ao SIADAP.

Artigo 21.º

Conteúdo mínimo dos mapas

Os mapas de suporte devem conter, em função do subsistema aplicável:

- a) identificação do ciclo avaliativo;
- b) número total de avaliados elegíveis;
- c) número de avaliados por carreira ou grau de direção intermédia;

- d) identificação das exclusões legais do universo de incidência das quotas, sem divulgação indevida de dados pessoais;
- e) apuramento das quotas globais;
- f) cálculo da quota teórica e da quota distribuída por universo;
- g) identificação de remanescentes e respetiva redistribuição;
- h) ordenação por menção qualitativa e classificação quantitativa final;
- i) identificação dos avaliados abrangidos e não abrangidos pela quota;
- j) aplicação dos critérios de desempate, quando necessária;
- k) proposta de validação, não validação ou reconhecimento de Desempenho Excelente.

Artigo 22.º

Fundamentação das decisões de não validação

1. As decisões de não validação de propostas de Excelente, Muito Bom ou Bom devem ser fundamentadas, ainda que de forma padronizada, com referência expressa:
 - a) à quota aplicável;
 - b) ao universo relevante;
 - c) ao número de lugares disponíveis;
 - d) ao número de avaliados concorrentes à mesma menção;
 - e) à classificação quantitativa considerada;
 - f) à posição ocupada pelo avaliado na ordenação quantitativa;
 - g) à eventual aplicação de critérios de desempate;
 - h) à classificação final quantitativa e menção qualitativa atribuídas pelo CCA;
 - i) à presente deliberação.
2. A fundamentação deve explicitar que a não validação resulta da aplicação objetiva das quotas e das regras internas de diferenciação, e não de uma reapreciação subjetiva desfavorável do mérito do avaliado, salvo quando exista fundamento material autónomo expressamente identificado.

Artigo 23.º

Reconhecimento de Desempenho Excelente

1. O reconhecimento de Desempenho Excelente pressupõe, sempre, avaliação de Muito Bom validada e fundamentação específica quanto ao impacto do desempenho e aos contributos relevantes para o serviço.
2. A ordenação quantitativa e os critérios de desempate não dispensam o CCA de verificar a existência de fundamentação bastante para o reconhecimento de Desempenho Excelente.
3. A ausência de fundamentação bastante impede o reconhecimento de Desempenho Excelente, mesmo que exista quota disponível.
4. O reconhecimento de Desempenho Excelente implica declaração formal do CCA e publicitação nos termos legalmente aplicáveis, sem prejuízo da proteção de dados pessoais e da confidencialidade do processo avaliativo.

Artigo 24.º

Comunicação e publicitação

1. A presente deliberação deve ser comunicada ou publicitada internamente antes da fase de harmonização e validação das propostas de avaliação.
2. No SIADAP 3, a publicitação deve observar o regime legal aplicável às orientações do CCA e aos demais elementos de publicitação obrigatória.
3. No SIADAP 2, a deliberação deve ser comunicada aos dirigentes intermédios avaliados por meio interno adequado, garantindo conhecimento prévio das regras de diferenciação.
4. A comunicação das regras não implica divulgação de mapas nominativos, posições remuneratórias, prémios de desempenho, ordenações individuais ou classificações individuais fora dos casos legalmente previstos.

Artigo 25.º

Correção de erros

1. A deteção de erro material, aritmético, documental ou de enquadramento determina a correção do mapa respetivo.
2. A correção deve ser submetida ao CCA e documentada em ata ou aditamento à ata.
3. Quando da correção resulte alteração da posição relativa de avaliados, da validação de menções ou do reconhecimento de Desempenho Excelente, devem ser extraídas as consequências necessárias no processo avaliativo, com a devida fundamentação.

Artigo 26.º

Dados pessoais e confidencialidade

1. Os dados relativos a avaliações, remunerações, prémios, antiguidade e demais elementos necessários à aplicação dos critérios de desempate são tratados exclusivamente para efeitos de aplicação do SIADAP.
2. Os mapas nominativos de suporte são documentos internos do processo avaliativo e devem ser acedidos apenas pelos intervenientes legalmente habilitados.
3. A publicitação das regras de diferenciação não prejudica o dever de sigilo dos intervenientes nem o regime de acesso aos documentos administrativos aplicável aos procedimentos de avaliação.

Artigo 27.º

Casos omissos

1. Os casos omissos são resolvidos pelo CCA, mediante deliberação fundamentada, de acordo com a Lei do SIADAP, os princípios gerais de direito administrativo e os princípios enunciados na presente deliberação.
2. Na resolução de casos omissos, o CCA deve privilegiar soluções que maximizem a objetividade, a igualdade, a proporcionalidade, a rastreabilidade e a proteção da confiança dos avaliados.

Artigo 28.º

Entrada em vigor e aplicação temporal

1. A presente deliberação entra em vigor na data da sua aprovação pelo CCA e aplica-se ao ciclo avaliativo de 2026.
2. A manutenção da presente deliberação em ciclos avaliativos posteriores depende de confirmação expressa do CCA ou da inexistência de deliberação posterior em sentido contrário, sem prejuízo da necessidade de adaptação a alterações legislativas, regulamentares ou orientações vinculativas supervenientes.

O Presidente do Conselho Coordenador de Avaliação do Instituto Superior Técnico,



Prof. Doutor Rogério Anacleto Colaço