

**ATA n.º 13/2025**

**Comissão de Avaliação**

**- Ciclo avaliativo de 2026 -**

4  
186  
Mffsa

No dia 17 de dezembro de 2025, pelas 15 horas, na sala de reuniões da Direção - 5º piso da Inspeção Geral da Administração Interna, reuniu, ordinariamente, a Comissão de Avaliação relativo ao ciclo de avaliação de 2026 (adiante designado por CA), presidido pelo Senhor Inspetor-Geral da Administração Interna, Pedro Nuno de Carvalho Figueiredo, estando igualmente presentes os seguintes membros da CA:

- Alexandra Margarida Telhal Costa Gomes, Subinspetora-Geral;
- Maria Antelo de Noronha Franco Frazão Afonso de Abreu, Diretora de Serviços,
- Sónia Maria Martins de Aragão Carvalho Romão, coordenadora técnica do Gabinete de Gestão de Recursos;

Verificada a existência de quórum, o Senhor Inspetor-Geral, na qualidade de Presidente, declarou aberta a reunião com a seguinte ordem de trabalhos:

- I. Aprovação do Regulamento de Funcionamento da Comissão de Avaliação da Inspeção-Geral da Administração Interna.
- II. Definição do calendário da avaliação do desempenho do ciclo de avaliação - SIADAP 2/dirigentes intermédios/as e SIADAP 3 - que se inicia em 2026.
- III. Fixação dos critérios de ponderação curricular.
- IV. Estabelecimento de orientações gerais em matéria de planeamento do processo de avaliação do desempenho relativo ao ciclo avaliativo de 2026, com vista à sua aplicação objetiva e harmónica, nos termos das als. a) a c) do n.º 1 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação.
- V. Estabelecimento de critérios para garantia da diferenciação de desempenhos no âmbito do processo de avaliação referente ao ciclo avaliativo de 2026, nos termos da al. d) do n.º 1 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação.
- VI. Estabelecimento dos critérios de desempate necessários ao processo de avaliação, nos termos da al. g) do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação.

## **Deliberações:**

### **Ponto I – Aprovação do Regulamento de Funcionamento da Comissão de Avaliação da Inspeção-Geral da Administração Interna**

Nos termos e para os efeitos do n.º 6 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação, a Comissão de Avaliação procedeu à análise da proposta de Regulamento de Funcionamento tendo deliberado aprovar, por unanimidade, o referido regulamento.

O Regulamento de Funcionamento da CA consta do **anexo I** à presente ata, da qual faz parte integrante.

### **Ponto II - Definição do calendário da avaliação do desempenho do ciclo de avaliação (SIADAP 2/dirigentes intermédios/as e SIADAP 3) que se inicia em 2026.**

A CA aprovou, por unanimidade, o calendário do processo de avaliação do desempenho referente ao ciclo avaliativo de 2026, em conformidade com o disposto nos artigos 58.º e 61.º e seguintes da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual.

O calendário consta do **anexo II** à presente ata, da qual faz parte integrante.

### **Ponto III - Fixação dos critérios de ponderação curricular.**

A CA aprovou, por unanimidade, os critérios de avaliação por ponderação curricular e respetiva valoração os quais se encontram em conformidade com o disposto no artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual, conjugado com o Despacho normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro, do Ministro de Estado e das Finanças, constantes do **anexo III** da presente ata, e da qual fazem parte integrante.

### **Ponto IV - Estabelecimento de orientações gerais em matéria de planeamento do processo de avaliação do desempenho relativo ao ciclo avaliativo de 2026, com vista à sua aplicação objetiva e harmónica, nos termos das als. a) a c) do n.º 1 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação.**

#### **SIADAP 1 (SERVIÇO)**

*Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'ACG' and 'MAM'.*

O Presidente informou que no âmbito das competências em matéria de planeamento, estratégia e avaliação compete à Secretaria-Geral da Administração Interna a coordenação e acompanhamento do processo de avaliação do desempenho dos serviços, entidades e estruturas, das áreas Administração Interna.

A monitorização do QUAR deve ser efetuada e remetida para Secretaria-Geral de acordo com o calendário seguinte:

- 1.º trimestre (janeiro a março), até 15 de abril
- 1.º e 2.º trimestres (janeiro a junho), até 15 de julho
- 1.º, 2.º e 3.º trimestre (janeiro a setembro), até 15 de outubro

### **SIADAP 2 (DIRIGENTES)**

Ao abrigo do disposto nas alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 58.º, n.º 2 do artigo 62.º, dos artigos 29.º e 35.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação:

- a) A avaliação intercalar do desempenho dos dirigentes superiores e intermédios tem periodicidade anual, e respeita ao desempenho do ano civil anterior e pressupõe o exercício de funções como dirigente por um período não inferior a seis meses, seguidos ou interpolados.
- b) Os dirigentes intermédios, no início de cada ciclo anual de avaliação ou no início do exercício destas funções, contratualizam com o respetivo avaliador os parâmetros de avaliação, bem como os indicadores de desempenho aplicáveis à avaliação dos resultados.
- c) A avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios efetua-se com base nos parâmetros de "Resultados" obtidos nos objetivos da unidade orgânica que dirige, bem como no das "Competências", integrando a capacidade de liderança e competências técnicas e comportamentais adequadas ao exercício do cargo.

A CA propôs, por unanimidade:

1. O parâmetro relativo a "Resultados" assenta nos objetivos, em número de 4 (quatro), de acordo com o n.º 2 do artigo 36.º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação e cada objetivo poderá incluir até dois indicadores de medida, considerados de forma combinada, quando aplicável.

2. O parâmetro relativo a “Competências” são em número de 6 (seis), conforme o estipulado no n.º 5 do artigo 36.º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação, de entre as previstas na lista de competências para cargos de direção intermédia, constante do anexo I da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro. Duas dessas competências, referentes a orientação para o serviço público e orientação para resultados, serão definidas pelo/a Inspetor/a-Geral, enquanto as restantes serão acordadas entre avaliador/a e avaliado/a.
  - 2.1. Sempre que um ou mais comportamentos associados a uma competência selecionada não se revelem adequados à realização dos objetivos estabelecidos no parâmetro Objetivos/Resultados, poderá ser acordada a sua substituição por outro comportamento da mesma competência, tomando por referência o ReCAP constante da Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro. Na falta de acordo, prevalecerá a decisão do/a avaliador/a.
3. Que sejam ser considerados os seguintes níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação para os dirigentes intermédios: o parâmetro “Resultados” uma ponderação de 75 % e o parâmetro “Competências” uma ponderação de 25 % (n.º 10 do artigo 36.º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, sucessivamente alterada).

### **SIADAP 3 (TRABALHADORES/AS)**

A avaliação do desempenho dos trabalhadores é de caráter anual e respeita ao desempenho do ano civil anterior, de acordo com o disposto no art.º 41 da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação.

4. A avaliação do desempenho dos trabalhadores da carreira de Técnicos/as superiores, Especialistas de Tecnologias e Sistemas de Informação e Coordenadores/as técnicos/as efetua-se com base nos parâmetros de “Resultados” e “Competências”.
  - 4.1. Em relação ao parâmetro “Resultados”, a CA deliberou, por unanimidade, que o número de objetivos é de 4 (quatro), conforme o estipulado no n.º 4 do artigo 46.º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro e cada objetivo poderá envolver até dois indicadores de medida (combinados, quando aplicável).
  - 4.2. Em relação ao parâmetro “Competências”, a CA deliberou, por unanimidade, que serão selecionadas 6 competências, de acordo com o estabelecido no art.º 48, da Lei nº 66-

*Handwritten signatures and initials in blue ink:*  
A  
ALG  
MFFSD

B/2007, de 28 de dezembro, a partir da lista de competências de acordo com o grau de complexidade funcional da carreira, que integram o anexo I à Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, sendo que:

4.2.1. Duas (incidentes sobre orientação para o serviço público e orientação para os resultados) serão estabelecidas pelo/a Inspetor/a-Geral, e as restantes resultarão de acordo;

4.2.2. A competência orientação para os resultados será objeto de formação obrigatória durante o ano de 2026;

4.2.3. Sem embargo, para o/a trabalhador/a que integra a categoria de coordenador técnico, da carreira de assistente técnico, será, ainda, obrigatória a escolha da competência coordenação de equipas, da listagem respeitante aos/as trabalhadores/as integrados/as em carreiras de grau de complexidade funcional 2.

4.2.4. Sempre que um ou mais comportamentos associados a uma competência escolhida não se mostrar o mais adequado à realização dos objetivos acordados no parâmetro Objetivos/Resultados, poderá acordar-se na sua substituição por outro, conquanto da mesma componente, que lhe esteja associado (tendo por referência o ReCAP constante da Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro), prevalecendo em caso de falta de acordo a decisão do avaliador.

4.3. Atento o disposto no n.º 2 e 3 do 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, sucessivamente alterada, a CA propôs, por unanimidade, que sejam considerados os seguintes níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação para os trabalhadores: 60% para o parâmetro "Resultados" e 40% para o parâmetro "Competências".

5. Nos termos do n.º 1 do artigo 45.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e por cumprirem os requisitos cumulativos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 2 do mesmo normativo, deverão ser, excecionalmente, avaliados/as por competências os Técnicos/as de Sistemas e Tecnologias de Informação, os Assistentes Técnicos/as e Assistentes Operacionais.

1.1. A CA deliberou, por unanimidade, que serão selecionadas 8 competências, de acordo com o estabelecido no art.º 48 da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, a partir da lista de competências de acordo com o grau de complexidade funcional da carreira, que integram o anexo I à Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, sendo que:

- 1.1.1. Duas (incidentes sobre orientação para o serviço público e orientação para os resultados) serão estabelecidas pelo/a Inspetor/a-Geral, e as restantes resultarão de acordo;
  - 1.1.2. A competência orientação para os resultados será objeto de formação obrigatória durante o ano de 2026;
  - 1.2. A classificação final o parâmetro "Competências" terá a ponderação de 100%.
6. Sem embargo, às situações previstas no artigo 42.º-A do mesmo diploma, e atinentes aos requisitos funcionais para avaliação no ano de ingresso na Administração Pública ou de integração em diferente categoria ou carreira, aplicar-se-á os regimes específicos legalmente previstos, incluindo a aplicação de avaliação Regular se o período de serviço efetivo for inferior a seis meses.
7. Já aos trabalhadores/as que ingressarem em mobilidade intercarreiras ou categorias terão contratualização imediata dos parâmetros de avaliação, com observância do artigo 100.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e orientações da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.
8. Trabalhadores/as vinculados por comissão de serviço não serão funcionalmente avaliados/as no âmbito desta Inspeção-Geral pelo SIADAP. Se sujeitos ao SIADAP na carreira de origem, prevalecerão da última avaliação obtida ou poderão requerer avaliação por ponderação curricular junto do serviço de origem.

**Ponto V - Estabelecimento de critérios para garantia da diferenciação de desempenhos no âmbito do processo de avaliação referente ao ciclo avaliativo de 2026, nos termos da al. d) do n.º 1 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação.**

No estabelecimento prévio do número de objetivos e/ou competências a fixar nos parâmetros de avaliação e respetivas ponderações, vertido nas orientações supra, teve-se em consideração a necessidade de assegurar uma adequada diferenciação de desempenhos.

Na definição, em concreto, de quatro objetivos, atendeu-se igualmente à necessidade de salvaguardar o mínimo legal de três objetivos, prevenindo eventuais situações de decaimento de algum dos objetivos contratualizados sem possibilidade de oportuna renegociação.

4  
RG  
C  
ufra

Nos termos da al. d) do n.º 1 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, a CA deliberou o seguinte:

### **SIADAP 2 (DIRIGENTES INTERMÉDIOS/AS)**

1. O desempenho dos/as titulares dos cargos de direção intermédia encontra-se sujeito a diferenciação (vulgo, aplicação de "quotas") para atribuição de avaliações de desempenho bom, muito bom e excelente.
2. As referidas propostas carecem de fundamentação. A (auto)proposta de avaliação de desempenho excelente deverá ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos fundamentos e analise o impacto do desempenho, evidenciando os contributos mais relevantes para o serviço.
3. A iniciativa e o reconhecimento de mérito devem fundamentar-se, em regra, nos seguintes pressupostos:
  - a) O/A dirigente atingiu e ultrapassou todos os objetivos;
  - b) O/A dirigente demonstrou em permanência capacidades de liderança, de gestão e compromisso com o serviço público que podem constituir exemplo para os trabalhadores.
4. A diferenciação de desempenhos será garantida pela aplicação das seguintes percentagens ("quotas"):
  - a) 15% para as avaliações de desempenho bom;
  - b) 15% para as avaliações de desempenho muito bom, e, de entre estas, 5% para o reconhecimento de desempenho excelente.
5. Cada uma destas percentagens incidirá sobre o número total de dirigentes intermédios/as avaliados/as no serviço, com aproximação por excesso sendo o caso. Já no caso de, da respetiva aplicação, resultar um número inferior à unidade, poderá haver, pelo menos, um/a dirigente com o reconhecimento de qualquer umas das referidas avaliações.

6. Aferido o número de avaliações de desempenho excelente passível de reconhecimento, este só poderá, contudo, recair sobre propostas de avaliação de desempenho muito bom que, como tal, tenham sido previamente validadas.
7. Sem embargo, do concurso para cada uma das "quotas" enunciadas, quedar-se-ão, desde logo, liminarmente, afastadas as propostas de avaliação relativamente às quais se observe a invocação de fundamentação generalista, não factualmente concretizada, e /ou o incumprimento de algum objetivo, e/ou a não demonstração a um nível elevado das competências estabelecidas por despacho do/a Inspetor/a-Geral, ouvida a Comissão de Avaliação.

### **SIADAP 3 (TRABALHADORES/AS)**

1. O desempenho dos/as trabalhadores/as encontra-se, independentemente de serem avaliados/as por Objetivos/Resultados e Competências, ou só por Competências, sujeito a diferenciação (vulgo, aplicação de "quotas") para atribuição de avaliações de desempenho bom, muito bom e excelente.
2. As referidas propostas carecem de fundamentação. A (auto)proposta de avaliação de desempenho excelente deverá, mesmo, ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos fundamentos e analise o impacto do desempenho, evidenciando os contributos mais relevantes para o serviço.
3. A diferenciação de desempenhos será garantida pela aplicação das seguintes percentagens ("quotas"):
  - a) 30% para as avaliações de desempenho bom;
  - b) 30% para as avaliações de desempenho muito bom, e, de entre estas, 10% para o reconhecimento de desempenho excelente.
4. Cada uma destas percentagens incidirá sobre o número total de trabalhadores/as avaliados/as no serviço, funcionalmente ou por ponderação curricular, com aproximação por excesso sendo o caso e serão, distribuídas proporcionalmente, como infra estabelecido, pelas seguintes categorias/carreiras:

*Handwritten signatures and initials in blue ink.*

- Técnico superior + Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação  
(agregação justificada pela comunhão do grau de complexidade funcional de ambas as carreiras unicategoriais)

- Coordenador Técnico

- Assistente Técnico + Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação  
(agregação justificada pela comunhão do grau de complexidade funcional da categoria de assistente técnico e da carreira unicategorial de técnico de sistemas e tecnologias de informação)

- Assistente operacional;

Sendo que os/trabalhadores/as em eventual situação, no decurso de 2026, de mobilidade intercarreiras ou categorias, integrarão, enquanto não ocorrer a respetiva consolidação, a base de cálculo correspondente à categoria/carreira de destino.

5. Aferido o número de avaliações de desempenho excelente passível de reconhecimento, este só poderá, contudo, recair sobre propostas de avaliação de desempenho muito bom que, como tal, tenham sido previamente validadas.
6. Sem embargo, do concurso para cada uma das “quotas” enunciadas, quedar-se-ão, desde logo, afastadas as propostas de avaliação relativamente às quais se observe:
  - 6.1. No caso de trabalhadores/as avaliados/as por Objetivos/Resultados e Competências:
    - a) A invocação de fundamentação generalista, não factualmente concretizada, e /ou;
    - b) O incumprimento de algum objetivo, e/ou;
    - c) A não demonstração a um nível elevado das competências estabelecidas por despacho do/a Inspetor/a-Geral, ouvida a Comissão de Avaliação (incluindo, portanto, a objeto de formação obrigatória) e, ainda, no caso de trabalhadores/as com funções de coordenação, a não demonstração a um nível elevado da competência subordinada a coordenação de equipas.
  - 6.2. No caso de trabalhadores/as avaliados/as apenas por Competências:
    - a) A invocação de fundamentação generalista, não factualmente concretizada, e /ou;
    - b) A não demonstração ou inexistência da competência subordinada a orientação para os resultados, e/ou;
    - c) A não demonstração a um nível elevado das competências estabelecidas por despacho do/a Inspetor/a-Geral, ouvida a Comissão de Avaliação (incluindo, portanto, a objeto de formação obrigatória)

A CA aprovou, assim, por unanimidade, os critérios destinados a garantir a diferenciação de desempenhos no âmbito do processo de avaliação referente ao ciclo avaliativo de 2026, os quais se encontram em conformidade com o disposto no n.º 7 do artigo 36.º, nos n.ºs 1 a 4 do artigo 75.º e no n.º 2 do artigo 51.º, todos da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação atual.

**Ponto VI - Estabelecimento dos critérios de desempate necessários ao processo de avaliação, nos termos da al. g) do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação.**

Os critérios de desempate previstos no artigo 51.º-A da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, apenas são aplicáveis em caso de insuficiência dos que, *a priori*, hajam sido fixados por este órgão.

Assim, a CA deliberou o seguinte:

**SIADAP 2 (DIRIGENTES INTERMÉDIOS/AS)**

Quando, para os efeitos previstos na lei, e após aplicação do enunciado em 7. do ponto V - SIADAP 2 for, ainda, necessário proceder a desempate entre dirigentes que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, relevarão consecutivamente, os critérios que, com a respetiva densificação, se passam a enunciar:

1. Avaliação obtida, em 2026, no parâmetro de Objetivos/Resultados
2. Avaliação obtida, em 2026, no parâmetro Competências  
Preferindo, em caso de subsistência da igualdade, e consecutivamente:
  - 2.1. Avaliação obtida, em 2026, na primeira competência estabelecida pelo Inspetor/a-Geral, ouvida a CA, tendo por referência a ordem sequencial da listagem que integra o anexo I à Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro;
  - 2.2. Avaliação obtida, em 2026, na segunda competência estabelecida pelo Inspetor/a-Geral, ouvida a CA, tendo por referência a ordem sequencial da listagem que integra o anexo I à Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro.
3. A última avaliação de desempenho anterior obtida na carreira de origem  
Preferindo, consecutivamente:
  - 3.1. Última avaliação funcional sobre eventual avaliação por ponderação curricular;

*Handwritten notes:*  
A  
RG  
MPSD

- 3.2. De entre avaliações funcionais, as menções de desempenho excelente, sobre as menções de desempenho relevante, e estas sobre as demais;
  - 3.3. De entre avaliações com a mesma menção qualitativa, aquelas a que corresponda maior menção quantitativa global;
  - 3.4. De entre avaliações com a mesma menção quantitativa global, aquelas a que corresponda maior avaliação no parâmetro objetivos/resultados;
  - 3.5. E, de seguida, aquelas a que corresponda maior avaliação no parâmetro competências;
  - 3.6. De entre as avaliações obtidas por ponderação curricular, havendo-as, preferirão, sucessivamente, aquelas a que corresponda maior avaliação global, maior avaliação global, maior avaliação no elemento "experiência profissional" e no elemento "exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social".
4. Tempo de serviço na carreira (ainda que pluricategorial)
5. Tempo no exercício de funções públicas

### **SIADAP 3 (TRABALHADORES/AS)**

Quando, para os efeitos previstos na lei, e após aplicação do enunciado em 6.1. e em 6.2 do ponto V - SIADAP 3 for, ainda, necessário proceder a desempate entre trabalhadores/as que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, relevarão consecutivamente, os critérios que, com a respetiva densificação, se passam a enunciar:

1. Avaliação obtida, em 2026, no parâmetro de Objetivos/Resultados

Critério aplicável apenas aos/às trabalhadores/as avaliados/as por Objetivos/Resultados e Competências.

Os/as trabalhadores/as avaliados/as apenas por Competências, ou por ponderação curricular, não relevam neste patamar porquanto, de acordo com o paradigma a que se subordina o SIADAP, são de privilegiar, primeiro, os resultados, e, depois, e em qualquer caso, o desempenho efetivo.

2. Avaliação obtida, em 2026, no parâmetro Competências

Critério aplicável aos/às trabalhadores/as avaliados/as por Objetivos/Resultados e Competências, na insuficiência do enunciado em 1., e aos/às trabalhadores/as avaliados/as apenas por Competências, preferindo os primeiros sobre os segundos, e ambos, por esta ordem, sobre os/as

trabalhadores/as avaliados por ponderação curricular (que, de resto, não são avaliados por qualquer destes parâmetros de avaliação);

Preferindo, em caso de subsistência da igualdade, e consecutivamente:

- 2.1. Avaliação obtida, em 2026, na competência estabelecida pelo Inspetor/a-Geral, ouvida a CA, e objeto de formação obrigatória (incluindo eventual majoração)

Critério aplicável aos/às trabalhadores/as avaliados/as por Objetivos/Resultados e Competências, na insuficiência do enunciado em 2., e aos/às trabalhadores/as avaliados/as apenas por Competências, preferindo os primeiros sobre os segundos, e ambos, por esta ordem, e como já indicado, sobre os/as trabalhadores/as avaliados por ponderação curricular.

- 2.2. Avaliação obtida, em 2026 na segunda competência estabelecida pelo Inspetor/a-Geral, ouvida a CA

Critério aplicável aos/às trabalhadores/as avaliados/as por Objetivos/Resultados e Competências, na insuficiência do enunciado em 2.1, e aos/às trabalhadores/as avaliados/as apenas por Competências, preferindo os primeiros sobre os segundos, e ambos, por esta ordem, e como já indicado, sobre os/as trabalhadores/as avaliados por ponderação curricular.

### 3. A última avaliação de desempenho anterior (2025)

Preferindo, consecutivamente:

- 3.1. Última avaliação funcional sobre eventual avaliação por ponderação curricular;
- 3.2. De entre avaliações funcionais, as menções de desempenho excelente, sobre as menções de desempenho relevante, e estas sobre as demais;
- 3.3. De entre avaliações com a mesma menção qualitativa, aquelas a que corresponda maior menção quantitativa global;
- 3.4. De entre avaliações com a mesma menção quantitativa global, aquelas a que corresponda maior avaliação no parâmetro objetivos/resultados;
- 3.5. E, de seguida, aquelas a que corresponda maior avaliação no parâmetro competências;
- 3.6. De entre as avaliações obtidas por ponderação curricular, havendo-as, preferirão, sucessivamente, aquelas a que corresponda maior avaliação global, maior avaliação global, maior avaliação no elemento “experiência profissional” e no elemento “exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social”.

### 4. Tempo de serviço na carreira (ainda que pluricategorial)

5. Tempo no exercício de funções públicas

A CA aprovou, assim, e por unanimidade, os critérios de desempate necessários ao processo de avaliação, em conformidade com o disposto na al. g), do n.º 1 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

Será promovida a publicação da ata, e respetivos anexos, na página intranet e internet do serviço, e serão preparados os despachos, a assumir pelo Senhor Inspetor-Geral, designadamente, nas matérias dependentes de prévia audição da CA.

Nada mais havendo a tratar, pelas 16 horas, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada por todos os membros da CA.

Os membros da Comissão de Avaliação,



---

Pedro Nuno de Carvalho Figueiredo  
Inspetor-Geral da Administração Interna



---

Alexandra Margarida Telhal Costa Gomes  
Subinspetora-Geral da Administração Interna



---

Maria Antelo de Noronha Franco Frazão Afonso de Abreu  
Diretora de Serviços



---

Sónia Maria Martins de Aragão Carvalho Romão  
Coordenadora do Gabinete de Gestão de Recursos

