

Em caso de impossibilidade de cumprimento do mandato por um período superior a 60 dias, o vogal suplente que substitua o vogal impedido passa a integrar a Comissão como vogal efectivo, até ao termo do respectivo mandato.

A substituição do vogal suplente faz-se, consoante o caso:

- Por designação de novo vogal representante do serviço ou entidade;
- Por mandato do trabalhador imediatamente a seguir na lista dos eleitos;
- Por sorteio, caso não existam mais trabalhadores eleitos

## **12. EFEITOS DA AVALIAÇÃO**

Em geral, a avaliação do desempenho releva para os efeitos previstos na legislação aplicável.

Algumas regras específicas:

- A avaliação das chefias não releva para efeitos de progressão e acesso na carreira de origem. No lugar de origem atribui-se a menção «Satisfaz» ou a última menção obtida em avaliação do desempenho relativo ao lugar de origem, se for superior.
- A atribuição da menção «Excelente» ou «Satisfaz Muito» implica a renovação dos contratos, salvo relevante inconveniência de serviço, devidamente fundamentada.
- A menção «Excelente» releva para os mesmos efeitos que a menção «Satisfaz Muito» e pode ainda determinar a atribuição de incentivos e benefícios de natureza diversa, que serão objecto de regulamentação. A menção «Excelente» deverá ser utilizada para reconhecer o mérito dos trabalhadores que se destaquem pela excepionalidade com que desempenham as suas funções, pelo que a decisão da sua atribuição deverá ser cuidadosamente analisada, para que não se desvie do seu objectivo de reconhecer e premiar a excelência. A atribuição de incentivos e benefícios aos trabalhadores que obtiverem esta menção deverá igualmente ser uma decisão objecto de cuidadosa reflexão. Se por um lado o

critério da atribuição da menção excelente e dos benefícios associados deve ser exigente, por outro lado não deve deixar de se atribuir **sempre** que merecido, por forma a cumprir o seu objectivo de motivar e incentivar os trabalhadores pelo efectivo reconhecimento do mérito. Assim, poderá acontecer que em alguns serviços ou entidades, num determinado ano, não haja razão para atribuição desta menção e no entanto, no ano seguinte mais do que um trabalhador tenha evidenciado um nível de desempenho excepcional e obtido a referida menção.

- Quando a menção “Satisfaz Pouco” não implicar cessação imediata de funções, por força da legislação aplicável, deve ser proposta obrigatoriamente na ficha de notação, a frequência de acções de formação, reclassificação ou reconversão profissionais, redistribuição de tarefas ou afectação do trabalhador a outra subunidade, ou outras medidas que se mostrem mais eficazes. A finalidade destas medidas é evitar que os trabalhadores sejam penalizados, quando o seu desempenho se revelou menos positivo, por estar dependente de circunstâncias que possam ser ultrapassadas, como por exemplo necessidades de formação por novas exigências das tarefas, ou desmotivação por desadequação das funções às competências que detém etc.
- Em relação à menção «Não Satisfaz», produz os seguintes efeitos:
  - Para os funcionários de nomeação definitiva, bem como para o pessoal operário e auxiliar, a atribuição da menção «Não Satisfaz» implica a abertura de um processo de averiguações e constitui, sempre que a presença do trabalhador se revele inconveniente para o serviço, fundamento para a suspensão preventiva de funções.

Para o restante pessoal contratado implica a imediata cessação de funções.

### **13. SUBUNIDADES ADMINISTRATIVAS**

No desenvolvimento do processo de avaliação caberá às subunidades administrativas assegurar as várias ligações entre os intervenientes no