

Conselho Coordenador da Avaliação da Universidade de Coimbra

Deliberação n.º 2/2024

(aprovado em reunião extraordinária do CCA de 15/11/2024)

**Aprova os princípios e orientações para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3
para o Ciclo de Avaliação 2025 e seguintes**

Nos termos do disposto no artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual (LSIADAP), o Conselho Coordenador da Avaliação da Universidade de Coimbra (CCA), na sua reunião extraordinária de 15/11/2024, procede à aprovação dos seguintes princípios e orientações para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3 na Universidade de Coimbra, incluindo Serviços de Ação Social, para o ciclo de avaliação de 2025 e seguintes:

1. Tramitação do processo avaliativo

- 1.1. A tramitação processual relativa a cada ciclo de avaliação deve decorrer nas plataformas informáticas, sendo a tramitação processual em papel excecional e devendo a sua aceitação ser apreciada e colocada à consideração superior, atendendo às circunstâncias do caso concreto.
- 1.2. Os acessos e as notificações efetuados na plataforma, através das credenciais pessoais e intransmissíveis de cada interveniente, consideram-se legalmente válidos, sem necessidade da sua tramitação em papel, nos termos do Código do Procedimento Administrativo (CPA).
- 1.3. No início de cada ciclo de avaliação, são dados a conhecer os prazos previstos para cada fase, sendo comunicados quaisquer ajustes que tenham de ser feitos.

2. Contratualização e reformulação dos parâmetros de avaliação

- 2.1. No início de cada ciclo de avaliação, a partir dos objetivos e metas do Plano de Ação do Serviço ou Unidade Orgânica, em alinhamento com o Plano Estratégico e de Ação da Universidade de Coimbra (PEA-UC), os avaliadores procedem à contratualização dos objetivos e competências com cada trabalhador.
- 2.2. Durante o ciclo, nos casos de início de funções ou integração em diferente carreira ou categoria, a contratualização dos parâmetros de avaliação deve ser efetuada no período máximo de 10 dias úteis após a comunicação ao trabalhador e ao superior hierárquico da conclusão com sucesso do período experimental.
- 2.3. Os parâmetros de avaliação devem ser contratualizados por acordo, sendo que, em caso de

Conselho Coordenador da Avaliação da Universidade de Coimbra

discordância entre o avaliador e avaliado prevalece a decisão do avaliador, devendo o avaliado proceder à justificação em ficha de avaliação (na plataforma informática) dos motivos que fundamentam a sua discordância.

2.4. Quando decorra um período inferior a seis meses entre a data de conclusão do período experimental e o final do ciclo avaliativo e o trabalhador tenha mais de seis meses de serviço efetivo, é-lhe atribuída a avaliação de desempenho regular, para efeitos do disposto no n.º 7 do artigo 156.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (LTFP).

2.5. Sempre que, após a contratualização de parâmetros, ocorram circunstâncias supervenientes que inviabilizem o cumprimento dos objetivos inicialmente definidos, p. ex. por mudança de funções, o avaliador deverá proceder à respetiva reformulação e contratualização no prazo de trinta dias seguidos após a verificação de tais circunstâncias, sempre que o ciclo de avaliação ainda se encontre a decorrer.

3. Peso dos parâmetros de avaliação

3.1. O parâmetro resultados tem um peso de 60% na avaliação final.

3.2. Para o Grupo Profissional de Técnico Superior devem ser fixados cinco objetivos por trabalhador.

3.3. Para o Grupo Profissional de Assistente Técnico devem ser fixados quatro objetivos por trabalhador.

3.4. Para o Grupo Profissional de Assistente Operacional devem ser fixados três objetivos por trabalhador, quando não esteja previsto que a avaliação dos desempenhos incida apenas sobre o parâmetro competências.

3.5. O parâmetro competências tem um peso de 40% na avaliação final, devendo ser fixadas cinco competências por avaliado.

3.6. Nas situações em que seja aplicável a avaliação por competências, este parâmetro terá um peso de 100% na Avaliação final.

4. Princípios a observar na definição do parâmetro “Objetivos”

4.1. Os objetivos devem ser estabelecidos de forma proporcional aos meios disponíveis e ao tempo de realização, tendo em conta a capacidade de controlo do trabalhador na sua execução

Conselho Coordenador da Avaliação da Universidade de Coimbra

(não podem estar exclusivamente dependentes de causas ou condições não controláveis pelo trabalhador).

4.2. Os objetivos devem ser descritos em termos de resultados esperados e não através da simples enumeração de atividades, procedimentos ou tarefas que caracterizem as funções desempenhadas.

4.3. Os indicadores de medida utilizados devem permitir quantificar o desempenho em metas a atingir e, consequentemente, avaliar o cumprimento dos objetivos.

4.4. Pode ser fixado até um objetivo de responsabilidade partilhada por cada trabalhador, nos casos em que a atividade a avaliar implique o desenvolvimento de um esforço convergente para uma finalidade determinada.

4.5. A avaliação de resultados em objetivos de responsabilidade partilhada é, em regra, idêntica para todos os trabalhadores neles envolvidos. A avaliação diferenciada, consoante o contributo de cada avaliado, apenas pode ser efetuada se devida e inequivocamente fundamentada pelo avaliador.

4.6. O período de execução dos objetivos circunscreve-se ao início e termo do ciclo avaliativo, devendo cada objetivo abranger, em regra, a totalidade do período.

5. Princípios a observar na definição do parâmetro “Competências”

5.1. As competências devem ser selecionadas de entre as indicadas para o grau de complexidade funcional do grupo profissional no qual o trabalhador se insere, em conformidade com as listas de competências publicadas na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro. As competências devem ser escolhidas tendo em conta, cumulativamente: as competências inerentes e indispensáveis ao posto de trabalho, o perfil e as funções desempenhadas pelo trabalhador, bem como as suas necessidades de aperfeiçoamento e melhoria.

5.2. Obrigatoriamente uma das competências contratualizadas é objeto de ação de formação e a sua classificação será majorada em 1 nível (até ao máximo de 5) sempre que a avaliação da formação seja positiva.

5.3. A avaliação de cada competência tem por base a evidência, com igual ponderação, dos comportamentos inerentes à mesma, que se encontram discriminados na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro. Para cada competência estão previamente definidos 3 comportamentos a observar podendo estes, mediante acordo entre avaliador e avaliado vir a ser alterados por um dos comportamentos correspondentes previstos na portaria 214/2024/1, de 20 de setembro.

Conselho Coordenador da Avaliação da Universidade de Coimbra

5.4. A avaliação final de cada competência será efetuada através da pontuação dos três comportamentos, de acordo com a grelha prevista no anexo II, da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro.

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

6. Princípios a observar na fundamentação das propostas de desempenho inadequado, bom, muito bom, e propostas ou autopropostas de desempenho excelente

6.1. As propostas com menções de desempenho inadequado, bom, muito bom ou excelente são obrigatoriamente fundamentadas nos campos destinados a esse efeito, na ficha de avaliação individual de cada trabalhador.

6.2. A fundamentação das propostas de desempenho inadequado é efetuada por parâmetro avaliativo.

6.3. Na fundamentação da proposta de inadequado, o avaliador deve descrever, de forma clara e objetiva, os aspetos que contribuíram para um desempenho inadequado e propor, pelo menos, uma medida de aperfeiçoamento do trabalhador.

6.4. Na fundamentação das propostas de bom e muito bom o avaliador deve descrever, de forma clara e objetiva, os aspetos principais que o trabalhador evidenciou e que consubstanciam um desempenho acima da média, comparativamente com o que é exigível para a carreira e tendo em conta os aspetos concretos que conduziram à superação dos objetivos e das competências fixadas.

6.5. Em caso de harmonização de propostas de avaliação de bom e muito bom, a SA ou o CCA, consoante o órgão que pratique o ato, deve emitir certidão individual devidamente fundamentada.

6.6. Na fundamentação da proposta de excelente, o avaliado e/ou o avaliador deve descrever, de forma clara e objetiva, de que forma o trabalhador se destacou no desempenho das suas

Conselho Coordenador da Avaliação da Universidade de Coimbra

funções, evidenciando os contributos relevantes para o serviço e descrevendo, ainda, quando aplicável, as boas práticas por si instituídas com potencial de replicação e o respetivo impacto positivo (mesmo que indireto) para o serviço, para a UC ou para as partes interessadas, internas ou externas.

6.7. Em caso de reconhecimento de desempenho excelente, a SA ou o CCA, consoante o órgão que pratique o ato, emite certidão individual devidamente fundamentada.

6.8. Em caso de não concordância com a proposta de avaliação atribuída, a SA (ou o CCA) pode, com a devida fundamentação, devolver o processo ao avaliador, para que este proceda à correção das lacunas existentes na proposta de avaliação. Caso o avaliador não corrija a sua proposta de avaliação, a SA (ou o CCA) poderá fixar a proposta de avaliação.

7. Sucessão de avaliadores

7.1. O avaliador competente para a realização da avaliação quando, no período em avaliação, se tenha verificado sucessão de avaliadores é aquele que tiver a qualidade de superior hierárquico no momento da realização da avaliação.

O avaliador cessante tem a obrigação de garantir a prestação dos devidos contributos, previamente ao termo do exercício do seu cargo ou função, referentes ao período em que o trabalhador foi seu avaliado, remetendo os mesmos ao avaliador atual.

Nas situações em que se verifique alteração de unidade orgânica e/ou de serviço do trabalhador, compete aos anteriores avaliadores remeter ao atual avaliador os contributos referentes ao desempenho prestado naquela unidade orgânica e/ou serviço.

7.2. Caso a mudança de avaliador ocorra sem que os referidos contributos tenham sido dados, o novo avaliador deve recolher os contributos escritos do avaliador anterior.

7.3. A prestação de contributos consiste na avaliação do desempenho, proporcional ao tempo de trabalho prestado até à mudança de avaliador.

7.4. No momento da realização da avaliação, o avaliador que tiver competência para avaliar, deve garantir que é detentor dos contributos adequados dos avaliadores anteriores, por escrito, com vista a uma efetiva e justa avaliação.

7.5. Na avaliação final do trabalhador, a avaliação atribuída por cada um dos avaliadores que se sucederam deve ter um peso proporcional ao tempo de serviço prestado em cada um dos postos de trabalho.

8. Universo de trabalhadores para efeitos de aplicação das percentagens com vista à

Conselho Coordenador da Avaliação da Universidade de Coimbra

diferenciação de desempenhos

8.1. Os trabalhadores afetos a cada uma das SA, que sejam efetivamente avaliados, constituem o respetivo universo para apuramento do número máximo de trabalhadores com direito a reconhecimento de desempenho bom (30%), muito bom (30%), e desempenho excelente (10% do total de avaliados, escolhidos de entre os 30% com desempenho muito bom).

8.2. O arredondamento do número de trabalhadores abrangidos por cada uma das quotas, se diferente de um número inteiro, é feito à unidade inferior.

8.3. No final do ciclo, antes de se iniciar a fase da avaliação, o Serviço de Gestão de Recursos Humanos apura as quotas de cada SA e CCA, quer para as avaliações de desempenho bom e muito bom, quer para a avaliação de desempenho excelente, e procede à distribuição, entre as SA e CCA, das quotas perdidas decorrentes dos arredondamentos mencionados no ponto anterior, quando as haja, de acordo com as regras utilizadas para a distribuição de quota perdida, constantes do anexo à presente deliberação.

8.4. Quando haja pedidos de avaliação por ponderação curricular, apresentados por trabalhadores que no ciclo em avaliação tenham exercido maioritariamente funções dirigentes, em número insuficiente para a atribuição de quota, uma das quotas obtidas nos termos do ponto anterior é reservada e transferida para o CCA, de modo a possibilitar a atribuição de pelo menos um relevante e um excelente a este universo específico de trabalhadores.

8.5. Em cada universo, a distribuição das percentagens máximas para atribuição de desempenho bom, muito bom e excelente deve ser feita garantindo, preferencialmente, uma distribuição por todos os grupos profissionais, sem prejuízo das regras de harmonização constantes do ponto seguinte (9).

8.6. Constituem grupos profissionais distintos os seguintes:

- a. Grupo dos Técnicos Superiores (aí se incluindo os Técnicos da carreira subsistente, bem como os Especialistas de sistemas e tecnologias de informação);
- b. Grupo dos Assistentes Técnicos (aí se incluindo os Técnicos de sistemas e tecnologias de informação); e
- c. Grupo dos Assistentes Operacionais.

9. Princípios a observar na harmonização das avaliações em cada SA

Nos casos em que, dentro de cada SA, existam propostas de avaliação de desempenho bom, muito bom e excelente superiores às percentagens máximas fixadas na lei, **a harmonização deve seguir as seguintes orientações:**

Conselho Coordenador da Avaliação da Universidade de Coimbra

- a. A harmonização é assegurada em cada SA, preferencialmente e de modo a garantir uma aplicação equitativa do processo de harmonização em todo o universo da UC, atendendo às regras constantes do anexo à presente Deliberação, sem prejuízo da SA poder definir regras diferentes que entenda mais adequadas à realidade das orgânicas que a compõem, deliberação que deve ser lavrada em ata, e devendo garantir, se possível e preferencialmente, uma distribuição equitativa por grupo profissional;
- b. A harmonização em cada SA é feita por avaliador ou por Unidade Organizacional (Divisão/Unidade/Serviço/Projeto/Departamento/UECAF/Unidade Orgânica), de acordo com o disposto na tabela seguinte; pode cada SA decidir fazer a harmonização atendendo a diferentes subuniversos de avaliados ou atendendo ao universo total da SA, se entender ser mais ajustado à sua realidade, deliberação que deve ser lavrada em ata:

SA	Tipologia dos Subuniversos de Avaliados
Reitoria	Unidade Organizacional
UECAF Unidade Orgânica, que não Faculdades	Unidade Organizacional
FCTUC	Unidade Organizacional
FLUC	Avaliador
FMUC	Avaliador
FEUC	Avaliador
FPCEUC	Avaliador
FFUC	Unidade Organizacional
FCDEFUC	Avaliador
FDUC	Avaliador
SASUC	Unidade Organizacional

- c. Quando o número de avaliados de um dos subuniversos definidos (avaliador/Unidade Organizacional) for inferior a 4, os avaliados serão agregados para efeitos de harmonização com os do avaliador/Unidade Organizacional/Grupo Profissional que tenha o maior número de avaliados; pode cada SA definir um critério de agregação distinto, designadamente com base na afinidade dos serviços ou funções desempenhadas, deliberação que deve ser lavrada em ata;
- d. As propostas de avaliação de cada subuniverso de avaliados ou Unidades

Conselho Coordenador da Avaliação da Universidade de Coimbra

Organizacionais são ordenadas por ordem decrescente de classificação final quantitativa, havendo lugar à harmonização das avaliações mais baixas, consistindo a harmonização na atribuição da classificação final de 3,999 valores a todos os trabalhadores cuja proposta de avaliação de desempenho muito bom exceda a quota disponível para o universo onde se integra e 3.499 valores a todos os trabalhadores cuja proposta de avaliação de bom exceda a quota disponível para o universo onde se integra, de acordo com as regras em anexo à presente deliberação.

Em caso de igualdade na classificação final quantitativa entre duas ou mais avaliações, devem aplicar-se os seguintes critérios de desempate:

- Classificação do parâmetro “Objetivos”;
- Última avaliação homologada detida na atual categoria;
- Última avaliação pré-harmonizada detida na atual categoria;
- Data de início de funções na categoria;
- Data de início de funções na Função Pública.

Caso o empate persistir, devem ser aplicados os critérios de desempate fixados no artigo 51.º-Ada LSIADAP.

10. Princípios a observar no reconhecimento de mérito em cada SA

10.1. As avaliações para as quais exista proposta de excelente são apreciadas pela SA/CCA. A SA/CCA deve, de acordo com a apreciação efetuada, ordenar as avaliações e fundamentar a ordenação efetuada, com base na excelência do desempenho evidenciada por cada avaliado.

10.2. A fundamentação para a ordenação das avaliações com proposta de menção de desempenho excelente deve ter por base a abrangência dos contributos e/ou das boas práticas da autoria do trabalhador.

10.3. Caso a SA/CCA considere que as fundamentações apresentadas, pelo avaliador ou avaliado, são todas equivalentes, deve propor a ordenação dos trabalhadores por ordem decrescente de classificação final quantitativa e aplicação de eventuais critérios de desempate, nos termos previstos para as avaliações de bom e muito bom.

O Presidente do Conselho Coordenador da Avaliação da Universidade de Coimbra

Conselho Coordenador da Avaliação da Universidade de Coimbra

ANEXO

Regras para harmonização das avaliações e para atribuição e otimização de quotas (muito bom, bom e excelente) nas SA

Harmonização e validação de Relevantes:

1. Para efeitos da aplicação das presentes regras, definem-se os seguintes conceitos:

Quota Global (QG) – corresponde à quota legal máxima determinada com base no número total de trabalhadores em condições de serem avaliados na SA, com arredondamento à unidade imediatamente inferior;

Quota Parcelar inicial (QPi) – corresponde à quota por cada avaliador ou unidade organizacional, determinada com base no número de trabalhadores em condições de serem avaliados, arredondada à unidade imediatamente inferior;

Quota perdida (Qp) – fração de quota perdida no processo de arredondamento para a unidade inferior que é efetuado na obtenção da Quota Parcelar inicial;

Quota Adicional global (QAg) – corresponde à diferença entre a Quota Global e o somatório das Quotas Parcelares iniciais, gerando uma quota adicional a repartir entre os diversos avaliadores/Unidades Organizacionais;

Quota Adicional (QA) – quota adicional atribuída a cada avaliador/Unidade Organizacional, no máximo de 1 unidade, e cujo somatório não pode exceder QAg;

Memória passada (Mp) – fração de quota perdida ou ganha por cada avaliador ou Unidade Organizacional que transita do ciclo anterior (e neste designada como Memória futura);

Quota perdida acumulada (Qpa) – fração de quota perdida no arredondamento por avaliador ou Unidade Organizacional no próprio ano, adicionada à fração de quota perdida que transita como Memória passada do ciclo anterior;

Memória futura (Mf) – fração de quota perdida que transita após o cálculo da quota final por avaliador/Unidade Organizacional para o ciclo seguinte (Qpa-QA);

Quota Parcelar final (QPf) – corresponde à Quota Parcelar inicial (QPi) acrescida de eventual Quota Adicional (QA) por cada avaliador ou unidade organizacional.

2. Quando o número de avaliados de um avaliador ou Unidade Organizacional for inferior a 4, estes deverão ser agregados, para efeitos de harmonização, com os do avaliador, Unidade Organizacional ou Grupo Profissional que tenha o maior número de avaliados, dentro do

Conselho Coordenador da Avaliação da Universidade de Coimbra

mesmo Serviço, quando aplicável, ou dentro da mesma SA; pode a SA definir outro critério de agregação, designadamente tendo em conta a afinidade de funções ou serviços.

3. As quotas são calculadas às centésimas, por forma a garantir a distribuição pelos avaliadores/Unidades Organizacionais da Quota adicional, bem como integrar o efeito da memória passada e o trânsito de arredondamentos para memória futura.
4. A SA determina a QG, em função do número de trabalhadores avaliados, bem como a QPi de cada avaliador/Unidade Organizacional/Grupo Profissional, arredondadas em ambos os casos à unidade imediatamente inferior.
5. A SA determina a Quota perdida por arredondamento (Qp) para cada avaliador/Unidade Organizacional e adiciona-a à memória passada (devendo considerar-se esta como zero na primeira implementação efetuada), o que resulta no cálculo da Quota perdida acumulada (Qpa).
6. A SA determina a QAg, a qual corresponde à diferença entre a QG e o somatório de QPi atribuído aos diferentes avaliadores/Unidades Organizacionais.
7. A QAg é distribuída pelos avaliadores/Unidades Organizacionais, com atribuição de um muito bom ou bom adicional a cada um dos universos (QA), por ordem decrescente dos valores de Qpa até se esgotar a Quota Adicional global. Em caso de empate na atribuição da Quota adicional disponível com base no critério anterior, a ordenação será efetuada em favor dos avaliadores/Unidades Organizacionais com maior número de trabalhadores sujeitos a avaliação e, se ainda assim, subsistir empate a este nível, a ordenação será efetuada em favor do avaliador/Unidade Organizacional que menos classificações de relevante tiver atribuído no ciclo anterior. Se ainda assim persistir empate, este é solucionado em modalidade a definir pela SA na aplicação das regras de harmonização.
8. A SA determina a Mf a transitar para o ciclo seguinte, através da subtração de eventual Quota Adicional QA a Qpa.
9. Quando um avaliador/Unidade Organizacional prescinda de atribuir a totalidade dos relevantes que lhe foram adstritos, estes são distribuídos enquanto Quota Adicional pelo método anteriormente definido, transitando em Memória futura apenas as perdas de arredondamento do ciclo em causa desse avaliador/Unidade Organizacional.
10. Quando os avaliados de um determinado avaliador ou Unidade Organizacional sejam agregados com os avaliados de outro avaliador/Unidade Organizacional, para efeitos de

Conselho Coordenador da Avaliação da Universidade de Coimbra

apuramento e aplicação de quota (por não serem em número suficiente para atribuição de pelo menos um relevante), as memórias futura e passada existentes são adicionadas para efeitos de distribuição da quota perdida.

11. Quando num determinado ciclo dois ou mais avaliadores/Unidades Organizacionais, que no ciclo anterior tenham sido agregados para efeitos de apuramento e aplicação de quota, deixem de estar agregados, a titularidade da memória passada é distribuída pelos novos universos proporcionalmente ao número de trabalhadores avaliados que cada um detenha.

Reconhecimento de Excelente

12. A quota deve ser calculada com base no n.º total de trabalhadores da Secção Autónoma em condições de serem avaliados, arredondando à unidade inteira imediatamente inferior.
13. As avaliações de desempenho excelente são avaliadas e ordenadas pela SA de forma fundamentada, com base na excelência do desempenho evidenciada por cada avaliado.
14. As quotas de excelente perdidas em cada SA, decorrentes dos arredondamentos, são distribuídas entre si de acordo com as regras especificadas supra para distribuição das quotas perdidas de cada avaliador/unidade organizacional, relativas aos desempenhos relevantes.
15. Nos casos em que a SA não possua avaliados suficientes para garantir a atribuição de uma menção de desempenho excelente, a SA deve arredondar a quota por excesso, nos termos do n.º 2 do artigo 75.º da Lei do SIADAP, Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, sendo que, o arredondamento por excesso será compensado, ao nível da UC, no seu global, com as quotas perdidas, das restantes SA.