

Conselho Coordenador da Avaliação da Universidade de Coimbra

**Deliberação n.º 3/2020**

(aprovado em reunião extraordinária do CCA de 09/12/2020)

**Aprova os princípios e orientações para uma aplicação objetiva e harmónica da avaliação por ponderação curricular relativa ao SIADAP 3 para o Ciclo de Avaliação 2021/2022 e seguintes**

Nos termos do disposto no artigo 12.º do Regulamento n.º 582/2017 publicado em Diário da República a 03/11/2017 (RSIADAP) e do disposto nos artigos 43.º e 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, (LSIADAP), bem como no Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, o Conselho Coordenador da Avaliação da Universidade de Coimbra (CCA), na sua reunião extraordinária do dia 09/12/2020, procede à aprovação dos seguintes princípios e orientações para uma aplicação objetiva e harmónica da avaliação por ponderação curricular solicitada no âmbito do SIADAP 3 na Universidade de Coimbra, incluindo Serviços de Ação Social, para o biénio 2021/2022 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) e em observância do disposto no artigo 37.º do RSIADAP.

1.3. Os pedidos de avaliação por ponderação curricular são apresentados no início do ciclo seguinte ao termo do ciclo de avaliação para o qual a avaliação é requerida, dentro do prazo estabelecido para o efeito, pelos trabalhadores que reúnam os requisitos legais para a solicitar.

1.4. O avaliador responsável pela avaliação dos pedidos de ponderação curricular, salvo despacho reitoral *a contrario*, deverá ser, por defeito, o superior hierárquico imediato do trabalhador, no momento da avaliação, considerando-se este o responsável do serviço onde o trabalhador exerce as suas funções, nos termos previstos nos n.ºs 4 e 5 do artigo 5.º do Regulamento n.º 582/2017, de 3 de novembro, com exceção dos seguintes casos:

- Apresentação de pedidos de avaliação por ponderação curricular pelo titular de um

**Conselho Coordenador da Avaliação da Universidade de Coimbra**

cargo dirigente e pelo respetivo superior hierárquico (nomeadamente pedidos apresentados por um Chefe de Divisão e pelo respetivo Diretor de Serviços) - caso em que ambos devem ser avaliados pelo imediato superior deste último;

- Exercício de funções dirigentes em instituição diferente da UC no momento da avaliação – caso em que o avaliador responsável pela avaliação do pedido será o dirigente do serviço onde o trabalhador por último exerceu funções na UC.

**2. Requisitos para solicitar avaliação por ponderação curricular**

Reúnem os requisitos para solicitar avaliação por ponderação curricular os trabalhadores abrangidos na sua carreira de origem pelo SIADAP 3 e os dirigentes pertencentes ao mapa de pessoal da UC abrangidos na sua carreira de origem pelo SIADAP 3 que:

- 2.1. No biénio em avaliação tenham relação jurídica de emprego público com, pelo menos, um ano, mas não tenham o correspondente serviço efetivo (leia-se, na carreira de origem).
- 2.2. No biénio em avaliação tenham relação jurídica de emprego público com pelo menos um ano e, bem assim, o correspondente serviço efetivo, mas a situação funcional não tenha permitido o contacto direto com o avaliador e não tenha sido obtida decisão favorável para a avaliação comum por parte do CCA.
- 2.3. No biénio em avaliação tenham relação jurídica de emprego público com pelo menos um ano e, bem assim, o correspondente serviço efetivo, mas não possam ser avaliados no âmbito do processo de avaliação comum (por objetivos e competências), por causas não lhes imputáveis.

**3. Definição dos elementos de avaliação e respetivos critérios de avaliação****3.1. Habilitações Académicas e Profissionais**

- 3.1.1. “Habilitações Académicas” são as habilitações que correspondam a graus formais de ensino superior ou níveis formais de ensino pré-superior, desde que devidamente comprovadas por documento emitido pelo estabelecimento de ensino que as conferiu;
- 3.1.2. “Habilitações Profissionais” são as habilitações legalmente reconhecidas ou equiparadas, desde que devidamente comprovadas por documento emitido pela entidade que as conferiu;
- 3.1.3. A valoração das “Habilitações Académicas” e das “Habilitações Profissionais” é efetuada levando em linha de conta as habilitações legalmente exigidas à data de integração na carreira

## Conselho Coordenador da Avaliação da Universidade de Coimbra

e as efetivamente detidas pelo trabalhador no mesmo momento, de acordo com a grelha de avaliação aprovada em deliberação autónoma.

### 3.2. Experiência profissional

3.2.1. A experiência profissional consiste na descrição das funções exercidas no ciclo de avaliação, devidamente confirmada pelo superior hierárquico ou pela entidade onde são ou foram exercidos os cargos, funções ou atividades, incluindo as desenvolvidas no exercício dos cargos referidos no ponto 3.4, valorizando-se, designadamente, a participação em ações ou projetos de relevante interesse, englobando-se aqui a participação em grupos de trabalho, estudos ou projetos, a atividade de formador, a realização de conferências, palestras e outras atividades de idêntica natureza.

3.2.2. A valoração da experiência profissional é efetuada com base na complexidade das funções exercidas, com evidência de resultados positivos, contributos, boas práticas, replicabilidade e impacto positivo para o serviço, a instituição ou as partes interessadas, internas e externas, de acordo com a grelha de avaliação aprovada em deliberação autónoma.

### 3.3. Valorização curricular

3.3.1. A valorização curricular consiste na aquisição de habilitações académicas superiores às detidas aquando do ingresso na carreira, bem como, na frequência de ações de formação, incluindo a formação em posto de trabalho, estágios, congressos, seminários ou oficinas de trabalho, referente aos últimos cinco anos, em qualquer caso, em áreas de interesse para o serviço e diretamente relacionadas com as funções desempenhadas.

3.3.2. A valoração deste item é efetuada tendo em conta a efetiva aquisição de novas habilitações e frequência de ações com interesse para o serviço (diretamente relacionadas com as funções desempenhadas), bem como o seu impacto na evolução do desempenho do trabalhador, de acordo com a grelha de avaliação aprovada em deliberação autónoma.

### 3.4. Exercício de cargos

3.4.1. Este elemento avaliativo compreende o exercício de cargos dirigentes ou equiparados (ou exercício de funções de chefia ou de coordenação, nos termos legalmente previstos – para as carreiras de Assistente Operacional ou Assistente Técnico [e equiparados ao nível da Carreira de Informática]) ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, sendo:

## Conselho Coordenador da Avaliação da Universidade de Coimbra

a) Cargos ou funções de relevante interesse público - os descritos no artigo 7.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro, devendo, na situação descrita na alínea g) do referido artigo, ser anexo o comprovativo de reconhecimento do interesse público do cargo ou função no respetivo instrumento de vinculação ou de designação.

b) Cargos ou Funções de relevante Interesse Social - os descritos no artigo 8.º do Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 8 de fevereiro.

3.4.2. A valoração deste elemento avaliativo é feita em função da duração do respetivo exercício, de acordo com a grelha de avaliação aprovada em deliberação autónoma.

**4. Escala de avaliação, peso dos elementos de avaliação e classificação final**

4.1. Cada elemento de avaliação é avaliado numa escala de 1 valor, 3 valores ou 5 valores, em que 1 valor corresponde à classificação mais baixa e 5 valores à classificação mais elevada.

4.2. O peso dos elementos de avaliação na classificação final são os definidos na lei, nos seguintes termos:

- a) Habilitações Académicas e Profissionais - peso de 10% na classificação final;
- b) Experiência Profissional - peso de 55% na classificação final, que sobe para 60% caso o elemento “Exercício de Cargos” seja avaliado com 1 ponto;
- c) Valorização Curricular - peso de 20% na classificação final;
- d) Exercício de Cargos - peso de 15%, que desce para 10% caso este elemento seja avaliado com 1 ponto.

4.3. A classificação final da avaliação por ponderação curricular será expressa quantitativa e qualitativamente da seguinte forma:

- a) Desempenho excelente e Desempenho relevante - corresponde a uma avaliação final de 4 a 5;
- b) Desempenho adequado - corresponde a uma avaliação final de desempenho positivo de 2 a 3,999;
- c) Desempenho inadequado - corresponde a uma avaliação final de 1 a 1,999.

**5. Princípios a observar na fundamentação das propostas de desempenho inadequado, relevante e propostas ou autopropostas de desempenho excelente**

## Conselho Coordenador da Avaliação da Universidade de Coimbra

5.1. As propostas com menções de desempenho inadequado, relevante ou excelente são obrigatoriamente fundamentadas nos campos destinados a esse efeito, no pedido e na ficha de avaliação individual de cada trabalhador.

5.2. 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.

5.3. Na fundamentação da proposta de relevante 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, tendo em conta os contributos e resultados positivos obtidos pelo trabalhador no desempenho das suas funções.

5.4. Em caso de harmonização de propostas de avaliação de desempenho relevante, a SA ou o CCA, consoante o órgão que praticar o ato, deve emitir certidão individual devidamente fundamentada.

5.5. 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 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.

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

5.7. 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.

## **6. Universo de trabalhadores para efeitos de aplicação das percentagens com vista à diferenciação de desempenhos**

6.1. Os trabalhadores avaliados por ponderação curricular que integram cada SA partilham os mesmos universos, para efeitos de diferenciação de desempenhos, que os trabalhadores avaliados pelo procedimento comum.

## Conselho Coordenador da Avaliação da Universidade de Coimbra

6.2. Excetuam-se do disposto no ponto anterior os trabalhadores da UC que solicitem avaliação por ponderação curricular e, nesse ciclo, tenham exercido funções dirigentes e cuja carreira de origem seja abrangida pela aplicação do SIADAP 3, caso em que integram um universo próprio sob responsabilidade do CCA, a quem cabe proceder à validação e harmonização dessas avaliações.

6.3. Quando o número de avaliados com funções dirigentes for igual ou superior a 1, mas inferior a 4, a esses trabalhadores devem ser aplicadas, pelo CCA, as quotas sobrantes de cada SA, garantindo-se que, no global da UC, são respeitadas as percentagens legais de diferenciação de desempenho definidas no artigo 75.º da LSIADAP.

**7. Princípios a observar na ordenação e harmonização das avaliações**

Para efeitos de ordenação e, eventual, harmonização das avaliações resultantes da ponderação curricular aplicam-se as mesmas regras e princípios aplicáveis aos trabalhadores avaliados pelo procedimento comum.

O Presidente do Conselho Coordenador da Avaliação da Universidade de Coimbra,

[Documento assinado no original]

(Luís Neves)