

Conselho Coordenador da Avaliação da Universidade de Coimbra

Deliberação n.º 4/2020

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

**Aprova os princípios e orientações para uma aplicação objetiva e harmónica do 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 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 09/12/2020, 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 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 excepcional 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. No início de cada biénio são dados a conhecer os prazos previstos para cada fase do ciclo de avaliação em causa, sendo comunicados quaisquer ajustes que tenham de ser feitos.

2. Contratualização e reformulação dos parâmetros de avaliação

- 2.1. No início de cada biénio, 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 individuais com cada trabalhador.
- 2.2. Durante o ciclo, nos casos de início ou reinício de funções, a contratualização dos parâmetros de avaliação deve ser efetuada nos trinta dias subsequentes à entrada em funções.

Conselho Coordenador da Avaliação da Universidade de Coimbra

2.3. Sempre que, em qualquer fase do ciclo de avaliação, 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.

3. Peso dos parâmetros de avaliação

3.1. O parâmetro resultados tem um peso de 60% na avaliação final, devendo ser fixados cinco objetivos por trabalhador.

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

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.

4.2. Os objetivos não podem estar exclusivamente dependentes de causas ou condições não controláveis pelo trabalhador.

4.3. 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.

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

4.5. 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.

4.6. 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.

4.7. 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.

Conselho Coordenador da Avaliação da Universidade de Coimbra

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

5.1. As competências devem ser selecionadas de entre as indicadas para o grupo profissional no qual o trabalhador se insere, em conformidade com as tabelas publicadas na Portaria n.º 359/2013, de 31 de dezembro. 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. Não existindo, na Portaria n.º 359/2013, de 31 de dezembro, competências específicas para a carreira de informática, as tabelas de competências a utilizar para este grupo profissional são as seguintes:

- a. Para os trabalhadores que estejam inseridos nas categorias de Especialista de Informática e de Consultor de Informática, é usada a tabela de competências aprovada para os Técnicos Superiores;
- b. Para os trabalhadores que estejam inseridos na categoria de Técnico de Informática, é usada a tabela de competências aprovada para os Assistentes Técnicos.

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 359/2013, de 31 de dezembro, devendo a fundamentação para a superação ou não da demonstração da competência ser fundamentada na evidência (ou ausência) desses comportamentos.

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

6.1. As propostas com menções de desempenho inadequado, relevante 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 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 e tendo

Conselho Coordenador da Avaliação da Universidade de Coimbra

em conta os aspectos concretos que conduziram à superação dos objetivos e das competências fixadas.

6.5. Em caso de harmonização de propostas de avaliação de desempenho relevante, 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 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. Avaliador competente para a realização da avaliação quando, no período em avaliação, se tenha verificado sucessão de avaliadores, dentro da UC:

Dado que a lei fixa como requisitos essenciais da avaliação a posse, por parte do avaliado, de vínculo de emprego público com, pelo menos, um ano e o correspondente serviço efetivo, devendo este ser prestado em contacto funcional com o respetivo avaliador, considera-se que, uma vez verificados esses requisitos, o desempenho do trabalhador deve ser objeto de avaliação, sendo competente para a realizar, caso haja sucessão de avaliadores, aquele que tenha tido maior período de contacto funcional com o avaliado, em regra por um período mínimo de um ano, devendo este recolher dos demais os contributos escritos adequados a uma efetiva e justa avaliação.

7.2. Avaliador competente nos casos em que a mudança de avaliador tenha sido motivada por mudança de órgão (fora da UC):

No caso de mudança de órgão, será competente o avaliador que tenha tido maior período de contacto funcional com o avaliado, em regra por um período mínimo de um ano.

Conselho Coordenador da Avaliação da Universidade de Coimbra

7.3. Havendo sucessão de avaliadores no período avaliativo, o avaliador cessante deve dar os seus contributos relativamente ao período avaliativo em causa, na ficha de avaliação do avaliado, antes de verificada a mudança de avaliador. 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.

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

7.5. 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.

7.6. 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 diferenciação de desempenhos

8.1. Os trabalhadores afetos a cada uma das SA, que sejam efetivamente avaliados, constituem o respetivo universo de trabalhadores para apuramento do número máximo de trabalhadores com direito a reconhecimento de desempenho relevante (25%) e a desempenho excelente (5% do total de avaliados, escolhidos de entre os 25% com desempenho relevante).

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. O cálculo é feito no início do ciclo, e retificado no final do mesmo, em função do número de trabalhadores efetivamente avaliados em cada um desses momentos.

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, quer para desempenho relevante, quer para desempenho excelente, e procede à distribuição, entre as SA, 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

Conselho Coordenador da Avaliação da Universidade de Coimbra

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 relevante 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 e Consultores de Informática);
- b. Grupo dos Assistentes Técnicos (aí se incluindo os Técnicos de Informática); 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 relevante e excelente superiores às percentagens máximas fixadas na lei, **a harmonização deve seguir as seguintes orientações:**

- 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
Administração	Unidade Organizacional
Reitoria	Unidade Organizacional
UECAF Unidade de Investigação Unidade de Ensino e Investigação (que não Faculdades)	Unidade Organizacional

Conselho Coordenador da Avaliação da Universidade de Coimbra

SA	Tipologia dos Subuniversos de Avaliados
FCTUC	Unidade Organizacional
FLUC	Unidade Organizacional
FMUC	Avaliador
FEUC	Avaliador
FPCEUC	Avaliador
FFUC	Avaliador
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 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 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 relevante 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 critérios de desempate fixados no artigo 84.º da LSIADAP.

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

10.1. As avaliações para as quais exista proposta de Desempenho Excelente são apreciadas pela SA. A SA 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.

Conselho Coordenador da Avaliação da Universidade de Coimbra

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

10.3. Caso a SA 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 o desempenho Relevante.

O Presidente do Conselho Coordenador da Avaliação da Universidade de Coimbra

[Documento assinado no original]

(Luís Neves)

Conselho Coordenador da Avaliação da Universidade de Coimbra

**Regras para harmonização das avaliações e para atribuição e otimização de quotas
(relevante 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.

Conselho Coordenador da Avaliação da Universidade de Coimbra

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 ou Unidade Organizacional que tenha o maior número de avaliados, dentro do 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, 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 relevante 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.

Conselho Coordenador da Avaliação da Universidade de Coimbra

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 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

Conselho Coordenador da Avaliação da Universidade de Coimbra

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.