

Extrato da Ata n.º 1/CCA/2021

Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP)

CONSELHO COORDENADOR DA AVALIAÇÃO

Ao vigésimo terceiro dia do mês de junho de dois mil e vinte e um, pelas dezoito horas, na sede da Comunidade Intermunicipal do Ave, reuniu, no âmbito das competências previstas no n.º 1 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (SIADAP) com vista à aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3, no que se refere ao ciclo de avaliação correspondente ao biénio 2021/2022 e à finalização do ciclo de avaliação de 2019/2020, o Conselho Coordenador da Avaliação, doravante designado por CCA, presidido pelo Presidente da Comunidade Intermunicipal do Ave, Raúl Cunha, e na presença da Primeira Secretária Intermunicipal da Comunidade Intermunicipal do Ave, Rosário Azevedo e da Secretária Intermunicipal da Comunidade Intermunicipal do Ave, Marta Coutada, com os seguintes pontos na ordem de trabalhos: -----

1. Proposta de alteração ao Regulamento do Conselho Coordenador da Avaliação; -----
2. Informação sobre a constituição da Comissão Paritária da CIM do Ave para os anos 2021-2022; -----
3. Estabelecer orientações para o cumprimento das percentagens de diferenciação de desempenhos no ciclo de avaliação de 2019/2020; -----
4. Apreciação sobre a admissão da avaliação de desempenho por Competências, nos termos do artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, no ciclo avaliativo 2021/2022, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional; -----
5. Estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, em especial os relativos à caracterização dos critérios de superação de objetivos, para o biénio 2021/2022; -----
6. Estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho de 2021/2022; -----
7. Estabelecer medidas para a aplicação harmónica do SIADAP na Comunidade Intermunicipal do Ave; -----
8. Aprovar nova ata com os critérios para efeitos de Ponderação Curricular; -----
9. Estabelecer um novo modelo de Currículo Profissional; -----
10. Aprovar modelos de requerimento a utilizar para efeitos de relevância de nota, ponderação curricular, de apreciação pela Comissão Paritária e de reclamação da homologação, relativamente à conclusão do ciclo avaliativo 2019/2020 -----

11. (...)

12. (...)

13. (...)

14. (...)

Foi dado início à ordem de trabalhos, tendo o CCA tomado conhecimento dos seguintes pontos: -----

Ponto 1 - Proposta de alteração ao Regulamento do Conselho Coordenador da Avaliação -----

Em cumprimento do estipulado no n.º 6 do artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro na sua redação atual, conjugado com o estatuído no n.º 6 do artigo 21.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, o CCA procedeu à análise e discussão da proposta de alteração ao Regulamento do CCA. Colocada à votação, o CCA deliberou, por unanimidade, aprovar o novo Regulamento, que se encontra anexo a esta ata (Anexo I). -----

Ponto 2 – Informação sobre a constituição da Comissão Paritária da CIM do Ave para os anos 2021-2022 -----

O Senhor Presidente, enquanto dirigente máximo do serviço junto do qual deve funcionar uma Comissão Paritária com competência consultiva, nos termos do n.º 1 do artigo 59.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, conjugado com o estatuído no n.º 1 do artigo 22.º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, prestou informação ao CCA sobre a constituição da Comissão Paritária da Comunidade Intermunicipal do Ave para os anos 2021-2022, cf. despacho do Senhor Presidente da Comunidade Intermunicipal do Ave, datado de 05 de maio de 2021, anexo à presente ata (Anexo II). -----

Ponto 3 - Estabelecer orientações para o cumprimento das percentagens de diferenciação de desempenhos no ciclo de avaliação de 2019/2020 -----

Relativamente a este ponto, o CCA decidiu e aprovou, por unanimidade, estabelecer as seguintes orientações para o cumprimento das percentagens de diferenciação de desempenho no ciclo de avaliação de 2019/2020, nos seguintes termos: -----

1. FIXAÇÃO DE CRITÉRIOS DE DIFERENCIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS TRABALHADORES-----

Nos termos do disposto no artigo 58.º n.º 1, al. d) da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro e no artigo 21.º n.º 1, al. d) art.º 21º do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, compete ao Conselho Coordenador da Avaliação garantir o rigor e diferenciação dos desempenhos, considerando os parâmetros de avaliação aplicáveis, cabendo-lhe validar as avaliações de Desempenho inadequado e de Desempenho relevante e proceder ao reconhecimento do Desempenho Excelente. -----

Nestes termos, para a avaliação do desempenho dos trabalhadores (SIADAP 3) referente ao biénio 2019/2020 na Comunidade Intermunicipal do Ave, a diferenciação de desempenhos é garantida pela fixação da percentagem máxima de 25% para as avaliações finais qualitativas de Desempenho Relevante e, de entre estas, 5% do total dos trabalhadores para o reconhecimento do Desempenho Excelente (ou seja, a menção de Desempenho Excelente só pode ser reconhecida a trabalhadores avaliados com desempenho Relevante). -----

O universo de incidência das respetivas percentagens é constituído pelos trabalhadores que reúnam os requisitos de avaliação fixados no n.º 2 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e pelos trabalhadores que requeiram avaliação por ponderação curricular, nos termos do n.º 7 do mesmo preceito legal, devendo, as mesmas, em regra, ser distribuídas proporcionalmente por todas as carreiras, conforme determina a 2.ª parte, do n.º 2 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro. -----

As referidas percentagens não incidem sobre os trabalhadores abrangidos pela medida prevista no n.º 5 e 6 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, ou seja, que possam e queiram fazer relevar a última avaliação que lhes tenha sido atribuída. -----

Quanto ao mapa com as percentagens máximas de Relevante e Excelente, havendo sido deliberada a organização por carreiras, o mesmo, face à inexistência de objetivos e competências fixados relativamente ao biénio 2019/2020, será afixado posteriormente, quando for determinável o universo de trabalhadores sobre os quais devem incidir as respetivas percentagens, nomeadamente, os trabalhadores cuja avaliação se efetue por Ponderação Curricular. -----

A atribuição das percentagens é da exclusiva responsabilidade do Presidente do Conselho Intermunicipal da CIM do Ave, cabendo-lhe ainda assegurar o seu estrito cumprimento, nos termos do n.º 4 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro. -----

Assim sendo, para efeitos da determinação das quotas máximas de diferenciação de desempenhos, propõe-se o seguinte: -----

Desempenho Relevante: -----

A percentagem de diferenciação de desempenho para a atribuição de Desempenho Relevante é aplicada ao universo dos trabalhadores afetos à CIM do Ave, por carreira. -----

No caso da aplicação da referida percentagem resultar um número inferior à unidade, pelo menos um trabalhador, na carreira respeitante, pode vir a ter tal reconhecimento. -----

No caso da aplicação da referida percentagem resultar um número não inteiro, no caso da primeira casa decimal ser igual ou superior a cinco, o arredondamento será feito por excesso e no caso da primeira casa decimal ser igual ou inferior a quatro o arredondamento será feito por defeito. -----

No caso do universo de trabalhadores, por carreira, ser inferior a cinco, terão os respetivos trabalhadores que ser agrupados ao universo dos trabalhadores da carreira com maior semelhança no grau de complexidade funcional.

Desempenho Excelente: -----

A percentagem de diferenciação de desempenho para reconhecimento de Desempenho Excelente é aplicada ao universo dos trabalhadores afetos **à CIM do Ave**, por carreira. -----

No caso da aplicação da referida percentagem resultar um número inferior à unidade, pelo menos um trabalhador, na carreira respeitante, pode vir a ter tal reconhecimento. -----

Quando da aplicação da referida percentagem resultar um número não inteiro, no caso da primeira casa decimal ser igual ou superior a cinco o arredondamento será feiro por excesso e no caso da primeira casa decimal ser igual ou inferior a quatro o arredondamento será feito por defeito. -----

No caso do universo de trabalhadores, por carreira, ser inferior a cinco terão os respetivos trabalhadores que ser agrupados ao universo dos trabalhadores da carreira com maior semelhança no grau de complexidade funcional.

2. FIXAÇÃO DE CRITÉRIOS DE VALIDAÇÃO DE RECONHECIMENTO DE DESEMPENHO INADEQUADO, RELEVANTE E EXCELENTE -----

Os **Critérios de Validação de Desempenho Inadequado, Relevante e Excelente** a adotar em sede de avaliação do desempenho são os seguintes: -----

A menção de **Desempenho Inadequado** carece de justificação circunstanciada, com caracterização que especifique os respetivos fundamentos, por parâmetro, assente nos seguintes elementos: -----

1. **Motivos decisivos:** em que medida os objetivos não foram atingidos e/ou as competências demonstradas ou inexistentes tiveram impacto negativo no desempenho do serviço; -----
2. **Necessidades de formação:** qual o tipo de formações deve o trabalhador frequentar o desenvolvimento e melhoria do seu desempenho profissional; -----
3. **Capacidades do trabalhador com potencial desenvolvimento:** quais as competências que o trabalhador deve desenvolver para melhorar o seu desempenho profissional. -----

A menção de **Desempenho Relevante, no caso de *avaliação de regular***: deve demonstrar de forma concisa e fundamentada os contributos/benefícios relevantes para o serviço, pelo facto dos objetivos e das competências terem sido superadas de acordo com o seguinte enunciado: -----

- a) **Confirmação de superação de objetivos** – em que medida a superação dos objetivos ocorreu a um nível elevado, demonstrando evidências de superação e do impacto positivo no desempenho do serviço/função; -----



- b) Esforço pela atualização de aplicação de conhecimentos técnicos – em que medida o trabalhador se esforçou na atualização e aplicação dos conhecimentos adquiridos, com vista à melhora do desempenho das funções; -----
- c) Comportamento e atitudes do trabalhador com impacto positivo no serviço/função – quais as competências profissionais demonstradas pelo trabalhador, com impacto significativo no serviço/função.

A menção de **Desempenho Relevante**, no caso de avaliação por ponderação curricular, deverá ser atribuída quando da ponderação curricular, resultado da média ponderada das pontuações obtidas em cada um dos elementos, resultar a avaliação final de 4 a 5; e bem assim, se evidencie, do contacto funcional com o avaliado, um desempenho e comportamento orientados para o cumprimento dos critérios constantes do número anterior, nomeadamente: -----

- a) Confirmação de superação de objetivos – em que medida a superação dos objetivos ocorreu a um nível elevado, demonstrando evidências de superação e do impacto positivo no desempenho do serviço/função; -----
- b) Esforço pela atualização de aplicação de conhecimentos técnicos – em que medida o trabalhador se esforçou na atualização e aplicação dos conhecimentos adquiridos, com vista à melhora do desempenho das funções; -----
- c) Comportamento e atitudes do trabalhador com impacto positivo no serviço/função – quais as competências profissionais demonstradas pelo trabalhador, com impacto significativo no serviço/função.

A menção de **Desempenho Excelente**, no caso de avaliação regular, e em caso de apresentação de proposta de menção excelente, esta apenas poderá ser atribuída se, **cumulativamente**, cumprir os seguintes critérios: -----

- a) Superação de 75% dos objetivos estabelecidos (caso dos Técnicos Superiores, Especialistas de Informática e Assistentes Técnicos); -----
- b) Obtenção da avaliação de 5 em 75% das competências; -----
- c) Enumeração de exemplos concretos (documentados sempre que tal seja possível), designadamente relativos: -----
 - i) Ao compromisso e disponibilidade do trabalhador para o serviço público, constituindo-se como um exemplo a seguir por todos os trabalhadores da mesma carreira; -----
 - ii) À evidência do interesse que o trabalhador demonstra continuamente para a melhoria do seu desempenho, bem como para o seu desenvolvimento pessoal; -----
 - iii) À forma como o trabalhador por si próprio procura soluções e apresenta sugestões conducentes a uma melhoria efetiva do trabalho, bem como a independência com que exerce a respetiva função; --

- iv) À apresentação de novos métodos, técnicas e procedimentos, ou iniciativas inovadoras no âmbito do serviço onde se integra, que contribuam para a solução de problemas e para a otimização do trabalho;
- v) À apresentação dos contributos com elevado impacto para o serviço. -----

A menção de **Desempenho Excelente, no caso de ponderação curricular**, só deverá ser atribuída quando da ponderação curricular, resultado da média ponderada das pontuações obtidas em cada uma das componentes avaliativas, resultar a avaliação final de 4 a 5; e bem assim, se evidencie, do contacto funcional com o avaliado seja evidente, de forma cumulativa: -----

- d) O compromisso e disponibilidade do trabalhador para o serviço público, constituindo-se como um exemplo a seguir por todos os trabalhadores da mesma carreira; -----
- e) O interesse que o trabalhador demonstra continuamente para a melhoria do seu desempenho, bem como pra o seu desenvolvimento pessoal; -----
- f) A forma como o trabalhador por si próprio procura soluções e apresenta sugestões conducentes a uma melhoria efetiva do trabalho, bem como a independência com que exerce a respetiva função; -----
- g) A apresentação de novos métodos, técnicas e procedimentos, ou iniciativas inovadoras no âmbito do serviço onde se integra, que contribuam para a solução de problemas e para a otimização do trabalho;
- h) A apresentação dos contributos com elevado impacto para o serviço. -----

3. CRITÉRIOS DE DESEMPATE -----

No que se refere aos critérios de desempate entre trabalhadores que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, seguem-se os seguintes critérios, sequencialmente, de acordo com o disposto no artigo 84.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro: -----

- a) A avaliação obtida no parâmetro «Resultados» (caso dos Técnicos Superiores, Especialistas de Informática e Assistentes Técnicos) ou na «Avaliação Final», no caso de trabalhadores avaliados somente com base no parâmetro «Competências» (i.e., Assistentes Operacionais) ou quando a avaliação se haja realizado por Ponderação Curricular; -----
- b) A última avaliação de desempenho anterior; -----
- c) O tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas. -----

Ponto 4 – Apreciação sobre a admissão da avaliação de desempenho por Competências, nos termos do artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, no ciclo avaliativo 2021/2022, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional -----

Nos termos do artigo 80.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, existe a possibilidade de, em casos excecionais, a avaliação de desempenho de alguns trabalhadores, designadamente, assistentes operacionais, poder incidir apenas sobre o parâmetro “Competências”, mediante a decisão fundamentada do dirigente máximo, ouvido o CCA, desde que se encontrem cumulativamente reunidas as seguintes condições: ----

- a) Se trate de trabalhadores a quem, no recrutamento para a respetiva carreira, é exigida habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou equivalente; e -----
- b) Se trate de trabalhadores a desenvolver atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com caráter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas. -----

Considerando a referida disposição, o Senhor Presidente determinou que o CCA se pronunciasse quanto à possibilidade de ser aplicada a avaliação com base nas competências relativamente a alguns trabalhadores da carreira acima referida, no âmbito do processo de avaliação de desempenho para o biénio 2021/2022. -----

Atendendo a que alguns destes trabalhadores desempenham tarefas rotineiras e permanentes ao longo do período de avaliação, o que dificulta atribuição de objetivos baseados na eficiência, eficácia e qualidade e que características devem ser subjacentes aos mesmos, designadamente, serem mensuráveis e ambiciosos, o CCA deliberou, por unanimidade, emitir parecer favorável à aplicação, nestes casos, da avaliação com base nas competências, ao abrigo do artigo 80.º do diploma suprarreferido, aos trabalhadores da carreira de assistente operacional. Cada avaliador, enquanto conhecedor da realidade funcional da Unidade Orgânica que integram os respetivos trabalhadores, deverá ponderar caso a caso. -----

Neste sentido, **fixou o CCA os requisitos a observar na aplicação da avaliação com base no parâmetro «Competências».** -----

Com o intuito de ser garantida a uniformidade e equidade no processo de avaliação com base no parâmetro «Competências», propõe-se que sejam observados os seguintes princípios e requisitos: -----

1. **O número de competências a contratualizar será de 8 (oito)**, dentro da lista seguidamente apresentada, conforme constante da Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, escolhidas em função da maior adequação ao posto de trabalho, devendo, contudo, obrigatoriamente, contemplar uma competência que saliente a capacidade de realização e orientação para os resultados; -----
2. Destas, **serão escolhidas 2 (duas) competências fixas e comuns a todos os avaliados**, a saber: *a competência n.º 1 Realização e Orientação para Resultados e a n.º 5 Trabalho em Equipa e Cooperação;* sendo as restantes 6 (seis) competências serão escolhidas de acordo entre o avaliador e o avaliado; -----
3. **Serão atribuídos pesos às competências**, por forma a destacar a respetiva importância no exercício de funções e assegurar a diferenciação de desempenhos, pelo que *a cada uma das 2 (duas) competências*

fixas e comuns, deverá ser atribuída uma ponderação de 20% e a cada uma das restantes 6 (seis) competências deverá ser atribuída uma ponderação de 10%. -----

Competências dos Assistentes Operacionais
1. Realização e Orientação para Resultados* (art.º 80.º, n.º 5 da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro)
2. Orientação para o Serviço Público
3. Conhecimentos e Experiência
4. Organização e Método de Trabalho
5. Trabalho de Equipa e Cooperação
8. Adaptação e Melhoria Contínua
10. Otimização de Recursos
11. Iniciativa e Autonomia
12. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço
13. Tolerância à Pressão e Contrariedades
14. Orientação para a Segurança

Ponto 5 - Estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, em especial os relativos à caracterização dos critérios de superação de objetivos, para o biénio 2021-2022 -----

Quanto a este ponto, foi decidido e aprovado, por unanimidade, estabelecer as seguintes orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, em especial os relativos à caracterização dos critérios de superação de objetivos, para o biénio 2021/2022: -----

- 1) Critérios de superação de objetivos: -----
- a) Os critérios de superação de objetivos devem ser quantificáveis, de modo a clarificar o resultado pelo qual o avaliado não atinge, atinge ou supera o objetivo; -----
 - b) O critério de superação de determinado objetivo, corresponde a alcançar o nível de superação do resultado, não sendo aceitável critérios que não correspondam ao cumprimento integral do objetivo/resultado, pelo que este deverá ser exigente e ambicioso, proporcionando a diferenciação de desempenho nos resultados alcançados; -----
 - c) Além disso, deve ser aplicado como critério de superação, a qualidade do cumprimento do objetivo; -----

- d) Os objetivos sobre correção de deficiências, aperfeiçoamento de procedimentos ou simplificação de processos ou outros similares, devem considerar-se superados em função do grau de satisfação dos destinatários e não com base no cumprimento dos prazos ou obtenção de certa percentagem, a não ser que estes sejam determinantes para os resultados; -----
- e) Os objetivos com indicadores de data ou prazo devem ser fundamentados pelo seu significado valorativo, para serem assumidos como diferenciadores e suscetíveis de superação. Para esse efeito, devem ser evitadas medidas como antecipação de datas de execução, sem garantia de avaliação da qualidade do trabalho realizado. -----
- 2) CrITÉrios para a escolha de competências: -----
- a) Para além das competências a avaliar com carácter obrigatório, por carreira, as restantes competências devem estar alinhadas com as características da função, nomeadamente, com os comportamentos que mais se evidenciam na função para um desempenho de qualidade; -----
- b) Estas competências devem ser acompanhadas ao longo do biénio pelo avaliador, através da monitorização do desenvolvimento individual e as suas insuficiências devem ser transpostas para o diagnóstico de necessidades de formação em sede de SIADAP. -----
- 3) Monitorização e revisão dos objetivos: -----
- a) No primeiro trimestre de 2022, por iniciativa do avaliador ou a requerimento do avaliado, deverá ocorrer a monitorização e revisão dos objetivos fixados, através de reuniões de acompanhamento, tendo em vista a eventual reformulação dos objetivos e dos resultados a atingir, em caso de superveniência de condicionantes que impeçam a sua concretização; a clarificação de aspetos que se mostrem úteis ao futuro ato de avaliação e bem assim, a recolha participada de reflexões sobre o modo efetivo do desenvolvimento do desempenho, como ato de fundamentação da avaliação final. -----

Ponto 6 - Estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho de 2021/2022 -----

Quanto a este ponto, foi decidido e aprovado, por unanimidade, estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho de 2021/2022, a saber: -----

- 1) A contratualização dos parâmetros de avaliação no início do ciclo de avaliação do biénio 2021/2022 deverá ocorrer no momento da reunião de avaliação relativa ao biénio 2019/2020 e o referido ato deverá, igualmente, ser realizado sempre que o trabalhador inicie o exercício de uma nova função; -----

- 2) Os objetivos e as competências a fixar serão diferenciadas em função das carreiras e com ponderações específicas, nomeadamente: -----
- a) Para os trabalhadores das carreiras de **Técnico Superior e Especialista de Informática**, contratualização de **5 objetivos e 5 competências**, com ponderação na avaliação final de **70% e 30%**, respetivamente; -----
- b) Para os trabalhadores das carreiras de **Assistente Técnico**, contratualização de **4 objetivos e 5 competências**, com ponderação na avaliação final de **60% e 40%**, respetivamente; -----
- 3) O conjunto de competências e seus descritivos de acordo com a carreira, são as constantes nas listas aprovadas pela Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, e constituem a base dentro da qual cada avaliador poderá contratualizar com o avaliado as que melhor se adequam a cada posto de trabalho, devendo ser escolhidas de entre as seguintes: -----

Competências dos Técnicos Superiores e Especialistas de Informática

- | |
|--------------------------------------------------|
| 1. Orientação Para Resultados |
| 2. Orientação Para o Serviço Público |
| 3. Planeamento e Organização |
| 4. Análise da Informação e Sentido Crítico |
| 5. Conhecimentos Especializados e Experiência |
| 7. Iniciativa e Autonomia |
| 8. Inovação e Qualidade |
| 10. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço |
| 13. Trabalho de Equipa e Cooperação |
| 14. Coordenação |
| 16. Representação e Colaboração Institucional |

Competências dos Assistentes Técnicos

1. Realização e Orientação para Resultados
2. Orientação Para o Serviço Público
3. Conhecimentos e Experiência
4. Organização e Método de Trabalho
5. Adaptação e Melhoria Contínua
7. Trabalho de Equipa e Cooperação
8. Inovação e Qualidade
11. Iniciativa e Autonomia
12. Otimização de Recursos

Ponto 7 - Estabelecer medidas para a aplicação harmónica do SIADAP na Comunidade Intermunicipal do Ave --

Quanto a este ponto, foi decidido e aprovado, por unanimidade, estabelecer medidas para aplicação harmoniosa do SIADAP na Comunidade Intermunicipal do Ave. -----

As ações a desenvolver pelo CCA relativamente à harmonização das propostas de avaliação seguem as seguintes orientações: -----

- 1) Verificação de eventuais disparidades na forma de apreciação dos níveis de cumprimento das componentes da avaliação; -----
- 2) Constatação da inexistência de fundamentação devidamente comprovada, sob pena de indeferimento liminar; -----
- 3) Comprovação de que as propostas apresentadas respeitam as percentagens de diferenciação de desempenhos, legalmente impostas; -----
- 4) A análise destes elementos far-se-á de acordo com os seguintes critérios: -----
 - a) Equilíbrio e quotas por carreira; -----
 - b) Será efetuada uma análise das fundamentações das avaliações elaboradas pelos avaliadores; -----
 - c) Seguidamente será efetuada a ordenação decrescente nas notas quantitativas; -----
 - d) Em caso de empate serão utilizados os critérios de desempate indicados na presente deliberação. -----

Ponto 8 – Aprovar nova ata com os critérios para efeitos de Ponderação Curricular -----

Quanto a este ponto, foi deliberada a aprovação, por unanimidade, de nova ata com os critérios para efeitos de ponderação curricular (anexo à presente ata, Anexo III), cujos efeitos se iniciam com a avaliação do biénio 2019/2020. -----

Ponto 9 - Estabelecer um novo modelo de Currículo Profissional -----

Neste ponto, foi deliberada a aprovação, por unanimidade, do novo modelo de Currículo Profissional (anexo à presente ata, Anexo IV) a preencher e apresentar para efeitos de requerimento de avaliação por Ponderação Curricular. -----

Ponto 10 - Aprovar modelos de requerimento a utilizar para efeitos de relevância de nota, ponderação curricular, de apreciação pela Comissão Paritária e de reclamação da homologação, relativamente à conclusão do ciclo avaliativo 2019/2020 -----

Neste ponto, foi deliberada a aprovação, por unanimidade, dos novos modelos de requerimento a utilizar pelos trabalhadores (anexos à presente ata, Anexo V), para efeitos de relevância de nota, ponderação curricular, de apreciação pela Comissão Paritária e de reclamação da homologação, relativamente à conclusão do ciclo avaliativo 2019/2020. -----

Ponto 11 - (...)

Ponto 12 - (...)

Ponto 13 - (...)

Ponto 14 - (...)

Este documento é parte transcrita da Ata n.º 1/CCA/2021, pelo que atesto que as deliberações supramencionadas refletem as decisões tomadas pelo Conselho Coordenador da Avaliação.

Guimarães, 25 de junho de 2021

A Secretária Intermunicipal



(Dr.ª Marta Coutada)