

Normas de aplicação do SIADAP 3 - 2025

I - LEGISLAÇÃO APLICÁVEL:

- [Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual;](#)
- [Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro;](#)
- [Resolução do CCA PND para a avaliação do pessoal não docente para 2025 \(de 15-11-2024\).](#)

II – ORIENTAÇÕES GERAIS

1. Avaliados, Avaliadores e Co avaliador

- A avaliação do desempenho do pessoal será conduzida por avaliadores designados, com possibilidade de apoio por co avaliadores, conforme previsto no artigo 56.º da Lei n.º 66-B/2007.
- Os Objetivos definidos deverão alinhar-se com o Plano Estratégico, QUAR e Plano de Atividades do IPC

2. Parâmetros da avaliação de desempenho

- A avaliação baseia-se nos parâmetros de "Objetivos" e "Competências".
- Os Assistentes Operacionais e Assistentes Técnico que sejam avaliados exclusivamente pelo parâmetro "Competências", são indicados pelo Presidente do IPC, mediante parecer do Conselho Coordenador.
- As pontuações finais dos dois parâmetros são expressas com arredondamento às milésimas.

3. Plataforma de Avaliação

O processo será realizado através de plataforma eletrónica, onde serão registadas as fichas de avaliação e autoavaliação.

III - OBJETIVOS

1. Tipo de Objetivos

- a) Os Objetivos podem ser de diferentes tipos, nomeadamente:
1. De produção de bens, atos ou prestação de serviços, visando a satisfação dos utilizadores;
 2. De qualidade, orientados para a inovação, melhoria do serviço e satisfação das necessidades dos utilizadores;

3. De eficiência, no sentido da simplificação e racionalização de procedimentos, redução de custos de funcionamento e prazos;
 4. De aperfeiçoamento e desenvolvimento de competências individuais, técnicas e comportamentais do trabalhador.
- b) Podem ser fixados Objetivos de responsabilidade partilhada, sempre que impliquem o trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade comum.
 - c) Os Objetivos devem ser redigidos de forma clara e rigorosa, de acordo com os principais resultados a atingir, considerando os meios disponíveis (tempo e recursos).
 - d) Os Objetivos devem estar sempre associados a uma meta.
 - e) Objetivos idênticos devem ter enunciados e indicadores de medida também idênticos.
 - f) Na definição de Objetivos, devem ser consideradas as condições previstas para o período de realização.
 - g) O avaliado deve ter controlo sobre a maior parte das condições necessárias para atingir o Objetivo.
 - h) Os Objetivos não devem ser:
 1. Binários (que apenas permitem o cumprimento ou incumprimento das metas e não permitem a superação);
 2. Conflitantes (produzindo resultados que comprometem outros Objetivos);
 3. Condicionados (dependentes de outro Objetivo no mesmo período de avaliação).

2. Indicador de medida dos Objetivos

- a) Cada Objetivo deve ter um indicador de medida que seja claro, quantificável e demonstrável.
- b) Deve ser definido o que caracteriza um Objetivo "Atingido" e "Superado".
- c) Os indicadores devem ser preferencialmente quantitativos.
- d) Caso não seja possível estabelecer um indicador quantitativo, devem ser definidos critérios que o tornem o mais objetivo possível.
- e) A formulação de indicadores deve:
 1. Medir efetivamente a realidade proposta;
 2. Ser invariável em relação a quem avalia;
 3. Oferecer uma boa relação custo/benefício.
- f) Os avaliadores devem indicar as fontes de verificação associadas a cada indicador.
- g) As evidências de concretização devem ser fornecidas pelo avaliado ao avaliador, através de sistema de Gestão Documental, e posteriormente arquivadas no processo individual.

3. Critérios de avaliação dos Objetivos

Os critérios para avaliar o desempenho em cada Objetivo devem ser mensuráveis e correspondentes a três situações: "NÃO ATINGIDO", "ATINGIDO" e "SUPERADO".

4. Número de Objetivos

O número de Objetivos é:

- 4 (quatro) para as categorias de Técnico Superior e Assistente Técnico;
- 3 (três) para a categoria de Assistente Operacional.

5. Definição de Objetivos

Para assegurar maior comparabilidade entre as avaliações em cada categoria, estabelecem-se:

- Objetivos comuns na categoria, aplicáveis a todas as áreas;
- Objetivos opcionais, selecionados a partir de um conjunto disponibilizado; e
- Objetivos de escolha livre, que refletem a especificidade das atividades em cada área funcional."

6. Objetivos para Técnicos Superiores

Os objetivos para os Técnicos Superiores dos SC, i2A, INOPOL e CCPS em 2025 são os seguintes:

- Um objetivo comum (Objetivo A);
- Dois objetivos, selecionados em conjunto pelo avaliador e avaliado, a partir da tabela abaixo (Objetivos B a I, com a ressalva de que o Objetivo F não se aplica a GCII, RI e GAPS, e o Objetivo I é exclusivo da carreira de informática);
- Um objetivo, definido conjuntamente entre o avaliador e o avaliado.

Objetivo A	Objetivo	Melhorar a eficiência dos processos (por exemplo, através da modernização administrativa).
	Indicador de medida	Avaliar o impacto dos projetos desenvolvidos pelo avaliado, que visem melhorar a eficiência dos processos, sejam eles administrativos, de decisão ou outros. O impacto e a relevância dos projetos devem ser validados pelo avaliador, com base em estimativas fundamentadas dos benefícios resultantes.
	Critérios de avaliação	<p>SUPERADO: Concebeu mais de um projeto com impacto positivo, sendo que ao menos um deles apresenta uma abordagem completa e relevante nas três áreas: 1) Diagnóstico, 2) Ações a desenvolver, e 3) Análise dos impactos.</p> <p>ATINGIDO: Concebeu pelo menos um projeto com impacto positivo relevante, cobrindo adequadamente as seguintes áreas: 1) Diagnóstico da situação, 2) Apresentação das ações a desenvolver, e 3) Análise dos impactos esperados.</p> <p>NÃO ATINGIDO: Não foi concebido nenhum projeto ou não foi avaliado o impacto das propostas apresentadas.</p>

Objetivo B	Objetivo	Assegurar a monitorização das atividades técnicas desenvolvidas no Serviço/Departamento/Unidade Funcional em que o colaborador está integrado, mediante a elaboração de um relatório de atividades técnicas, conforme orientações do avaliador no início do ano.
	Indicador de medida	Número de relatórios solicitados e validados pelo avaliador durante o ano, via Gestão Documental, contendo a descrição detalhada de cada atividade executada, as tarefas associadas e os dados pertinentes à sua realização.
	Critérios de avaliação	SUPERADO: Entrega o(s) relatório(s) com uma análise crítica fundamentada, incluindo propostas de melhoria para as funções desempenhadas. ATINGIDO: Entrega o(s) relatório(s) conforme as orientações do avaliador, dentro dos prazos estabelecidos. NÃO ATINGIDO: Não entrega o(s) relatório(s) conforme solicitado ao longo do ano.
Objetivo C	Objetivo	Aperfeiçoar e desenvolver as competências individuais, técnicas e comportamentais, alinhadas com as atividades desempenhadas.
	Indicador de medida	Número de horas de formação realizadas durante o ano, relacionadas com as funções desempenhadas no Departamento/Serviço/Unidade Funcional, validadas pelo avaliador, com comprovativos enviados via Gestão Documental.
	Critérios de avaliação	SUPERADO: Frequenta mais de 28 horas de formação durante o ano e realiza uma avaliação do impacto dessa formação no seu desempenho. ATINGIDO: Frequenta pelo menos 28 horas de formação durante o ano. NÃO ATINGIDO: Frequenta menos de 28 horas de formação durante o ano.
Objetivo D	Objetivo	Aumentar a satisfação dos utilizadores do Serviço
	Indicador de medida	Número de reclamações formais (escritas) sobre o Serviço recebidas durante o ano.
	Critérios de avaliação	SUPERADO: Não são recebidas reclamações formais durante o ano. ATINGIDO: É recebida uma reclamação formal durante o ano. NÃO ATINGIDO: São recebidas duas ou mais reclamações formais durante o ano.
Objetivo E	Objetivo	Aumentar da diversificação da oferta de serviços prestados pelo IPC
	Indicador de medida	Número de propostas fundamentadas, com análise de exequibilidade e articulação com as partes interessadas, validadas pelo avaliador e entregues durante o ano, via Gestão Documental, para diversificar a oferta de serviços do IPC.
	Critérios de avaliação	SUPERADO: Entrega, implementa e avalia o impacto de pelo menos duas propostas durante o ano. ATINGIDO: Entrega e implementa uma proposta durante o ano. NÃO ATINGIDO: Não entrega nenhuma proposta durante o ano.
Objetivo	Objetivo	Contribuir para a melhoria da imagem do IPC
	Indicador de medida	Participação em ações de promoção e divulgação do IPC.

	Critérios de avaliação	SUPERADO: Participa em mais de quatro ações durante o ano. ATINGIDO: Participa em quatro ações durante o ano. NÃO ATINGIDO: Não participa em nenhuma ação durante o ano.
Objetivo G	Objetivo	Estudo sobre determinada matéria e/ou legislação relevante
	Indicador de medida	Apresentação de estudo sobre matéria e/ou legislação nova ou reformulada que influencie a atividade do trabalhador ou o serviço a que está afeto.
	Critérios de avaliação	SUPERADO: Entrega o estudo até a data estabelecida, com a validação do avaliador, e, adicionalmente, apresenta o estudo aos restantes membros do serviço a que pertence até a data estabelecida. ATINGIDO: Entrega o estudo até a data estabelecida, com a validação do avaliador. NÃO ATINGIDO: Não entrega o estudo até a data estabelecida ou entrega sem a validação do avaliador.
Objetivo H	Objetivo	Assegurar a celeridade na resposta/resolução de pedidos
	Indicador de medida	Tempo de resposta (previamente definido)
	Critérios de Superação	SUPERADO: Identificação de um número extraordinário de evidências de redução do tempo de resposta, superando o padrão mínimo estabelecido (a definir pelo avaliador). ATINGIDO: Identificação de evidências de redução do tempo de resposta, atingindo o padrão mínimo estabelecido (a definir pelo avaliador). NÃO ATINGIDO: Identificação de um número significativo de evidências de incumprimento do padrão mínimo de tempo de resposta (a definir pelo avaliador).
Objetivo I	Objetivo	Atualizar as infraestruturas tecnológicas que suportam os serviços informáticos
	Indicador de medida	Número de propostas fundamentadas e validadas pelo avaliador, que permitam a atualização das infraestruturas tecnológicas que suportam os serviços informáticos, considerando também a sua exequibilidade.
	Critérios de avaliação	SUPERADO: Apresenta duas ou mais propostas para atualizar as infraestruturas tecnológicas ou apresenta e executa com sucesso uma única proposta. ATINGIDO: Apresenta uma proposta viável para atualizar as infraestruturas tecnológicas que suportam os serviços informáticos. NÃO ATINGIDO: Não apresenta nenhuma proposta para atualizar as infraestruturas tecnológicas que suportam os serviços informáticos.

7. Objetivos para Assistentes Técnicos

Os objetivos para os Assistentes Técnicos dos SC, i2A, INOPOL e CCPS em 2025 são os seguintes:

- a) Um objetivo comum (Objetivo A);

- b) Dois objetivos, selecionados em conjunto pelo avaliador e avaliado, a partir da tabela abaixo (Objetivos B a F, sendo o Objetivo F exclusivo para trabalhadores da carreira de informática);
- c) Um objetivo definido conjuntamente entre o avaliador e o avaliado.

Objetivo A	Objetivo	Melhorar o funcionamento do Departamento/Serviço/Unidade Funcional
	Indicador de medida	Número de propostas fundamentadas, validadas pelo avaliador e implementadas durante o ano, para melhoria do funcionamento do Departamento/Serviço/Unidade Funcional.
	Critérios de avaliação	<p>SUPERADO: Entrega e implementa duas ou mais propostas para a melhoria do funcionamento do Departamento/Serviço/Unidade Funcional ao longo do ano, com fundamentação sólida e validação do avaliador.</p> <p>ATINGIDO: Entrega e implementa uma proposta para a melhoria do funcionamento do Departamento/Serviço/Unidade Funcional durante o ano, com fundamentação adequada e validação do avaliador.</p> <p>NÃO ATINGIDO: Não entrega ou entrega uma única proposta ao longo do ano, sem implementação.</p>

Objetivo B	Objetivo	Realizar o trabalho técnico/operacional com qualidade e eficiência
	Indicador de medida	Quantidade e qualidade do trabalho desenvolvido, sem necessidade de reparos, reformulação, esclarecimento ou correção.
	Critérios de avaliação	<p>SUPERADO: Ausência de reparos ao trabalho desenvolvido, com a execução dentro do prazo e sem necessidade de reformulação, esclarecimento ou correção, sem falhas no mérito técnico ou material.</p> <p>ATINGIDO: Entre um e cinco reparos ao trabalho desenvolvido, justificáveis pelo tempo despendido por causas imputáveis ao avaliado, ou por falhas no mérito técnico, inadequação ou incorreção literal ou material do trabalho realizado.</p> <p>NÃO ATINGIDO: Seis ou mais reparos ao trabalho desenvolvido, devido a tempo excessivo despendido por causas imputáveis ao avaliado, ou por falhas no mérito técnico, inadequação ou incorreção literal ou material do trabalho realizado.</p>
Objetivo	Objetivo	Manter a organização de arquivos, materiais e equipamentos
	Indicador de medida	Estado de organização do arquivo/inventário, arrumação dos materiais e equipamentos, verificado pelos utilizadores e/ou superiores hierárquicos.

	Critérios de avaliação	<p>SUPERADO: Arquivo, materiais e equipamentos bem organizados, sem reparos formais dos utilizadores e/ou superiores hierárquicos. Propostas de melhoria identificadas e implementadas, trazendo benefícios claros para o serviço e para os utilizadores.</p> <p>ATINGIDO: Arquivo, materiais e equipamentos razoavelmente organizados, com até quatro reparos formais e esporádicos dos utilizadores e/ou superiores hierárquicos, relacionados à organização e/ou funcionalidade.</p> <p>NÃO ATINGIDO: Arquivo e materiais desorganizados, com mais de quatro reparos formais e frequentes dos utilizadores e/ou superiores hierárquicos, relacionados à organização e/ou funcionalidade dos materiais e equipamentos.</p>
Objetivo D	Objetivo	Aperfeiçoar e desenvolver competências individuais, técnicas e comportamentais
	Indicador de medida	Número de horas em ações de formação realizadas durante o ano, relacionadas com as funções desempenhadas no Departamento/Serviço/Unidade Funcional, com validação pelo avaliador e comprovativos enviados via Gestão Documental.
	Critérios de avaliação	<p>SUPERADO: Frequenta mais de 28 horas de formação durante o ano e realiza uma avaliação do impacto da formação no seu desempenho, demonstrando melhorias significativas nas suas competências relacionadas com as funções desempenhadas.</p> <p>ATINGIDO: Frequenta pelo menos 28 horas de formação durante o ano, com comprovativos válidos e validação pelo avaliador.</p> <p>NÃO ATINGIDO: Frequenta menos de 28 horas de formação durante o ano, sem comprovação suficiente ou validação do avaliador.</p>
Objetivo E	Objetivo	Aumentar a satisfação dos utilizadores do Serviço
	Indicador de medida	Número de reclamações sobre o serviço recebidas durante o ano.
	Critérios de avaliação	<p>SUPERADO: Não são recebidas reclamações durante o ano, indicando um nível elevado de satisfação dos utilizadores com o serviço prestado.</p> <p>ATINGIDO: Recebimento de uma reclamação durante o ano, relacionada à qualidade do serviço prestado.</p> <p>NÃO ATINGIDO: Recebimento de duas ou mais reclamações durante o ano, relacionadas à qualidade do serviço prestado.</p>
Objetivo F	Objetivo	Atualizar as infraestruturas tecnológicas que suportam os Serviços Informáticos
	Indicador de medida	Número de propostas fundamentadas e validadas pelo avaliador, que permitam atualizar as infraestruturas tecnológicas que suportam os serviços informáticos, com base na sua exequibilidade.

Critérios de avaliação	<p>SUPERADO: Apresenta duas ou mais propostas fundamentadas para atualização das infraestruturas tecnológicas ou apresenta e executa com sucesso uma única proposta para tal atualização, com resultados comprovados.</p> <p>ATINGIDO: Apresenta uma proposta fundamentada para atualização das infraestruturas tecnológicas que suportam os serviços informáticos, validada pelo avaliador.</p> <p>NÃO ATINGIDO: Não apresenta nenhuma proposta para atualização das infraestruturas tecnológicas que suportam os serviços informáticos ao longo do ano.</p>
------------------------	--

8. Objetivos para Assistentes Operacionais

Os objetivos para os Assistentes Operacionais dos SC, i2A, INOPOL e CCPS em 2025 são os seguintes:

- a) Um objetivo comum (Objetivo A);
- b) Um objetivo, selecionado em conjunto pelo avaliador e avaliado, a partir da tabela abaixo (Objetivos B a G);
- c) Um objetivo definido conjuntamente entre o avaliador e o avaliado.

Objetivo A	Objetivo	Melhorar a eficiência na execução de tarefas operacionais
	Indicador de medida	Tempo médio para a execução das tarefas atribuídas, sem comprometer a qualidade.
	Critérios de avaliação	<p>SUPERADO: O tempo de execução das tarefas é consistentemente inferior ao estipulado, com melhoria contínua do processo.</p> <p>ATINGIDO: O tempo de execução das tarefas está dentro dos limites estipulados.</p> <p>NÃO ATINGIDO: O tempo de execução das tarefas foi superior ao estipulado.</p>

Objetivo B	Objetivo	Cumprir os procedimentos de segurança e saúde no trabalho
	Indicador de medida	Nível de adesão às normas de segurança e saúde no trabalho, com a realização de inspeções regulares.
	Critérios de avaliação	<p>SUPERADO: Realiza inspeções regulares de forma proativa e segue rigorosamente todas as normas de segurança, sem incidentes ou com ações corretivas bem implementadas.</p> <p>ATINGIDO: Realiza inspeções regulares e segue as principais normas de segurança, com um ou dois incidentes menores reportados.</p> <p>NÃO ATINGIDO: Não realiza inspeções regulares ou apresenta falhas significativas nas práticas de segurança, com registos de incidentes.</p>
Obj	Objetivo	Manter a organização de equipamentos e materiais

	Indicador de medida	Estado de organização e manutenção dos materiais e equipamentos sob responsabilidade.
	Critérios de avaliação	<p>SUPERADO: Equipamentos e materiais bem organizados e em excelente estado de funcionamento, sem reclamações, além de propostas de melhoria implementadas.</p> <p>ATINGIDO: Equipamentos e materiais razoavelmente organizados e em bom estado de funcionamento, com até quatro reclamações formais de utilizadores ou superiores.</p> <p>NÃO ATINGIDO: Equipamentos e materiais frequentemente desorganizados ou em mau estado de funcionamento, com mais de quatro reclamações formais dos utilizadores ou superiores.</p>
	Objetivo	Garantir a qualidade no atendimento ao público
Objetivo D	Indicador de medida	Nível de satisfação dos utilizadores, medido pelo número de reclamações procedentes.
	Critérios de avaliação	<p>SUPERADO: Nenhuma reclamação procedente sobre o atendimento.</p> <p>ATINGIDO: Uma reclamação procedente sobre o atendimento.</p> <p>NÃO ATINGIDO: Duas ou mais reclamações procedentes sobre o atendimento.</p>
	Objetivo	Participar em ações de formação e aperfeiçoamento
Objetivo E	Indicador de medida	Número de horas de formação realizadas, com foco no aperfeiçoamento das competências operacionais.
	Critérios de avaliação	<p>SUPERADO: Frequenta mais de 28 horas de formação, com validação do avaliador, e aplica os conhecimentos adquiridos de forma visível no seu desempenho.</p> <p>ATINGIDO: Frequenta pelo menos 28 horas de formação, com validação do avaliador.</p> <p>NÃO ATINGIDO: Frequenta menos de 28 horas de formação, com validação do avaliador.</p>
	Objetivo	Ser proativo na identificação de melhoria de processos
Objetivo F	Indicador de medida	Número de sugestões de melhoria apresentadas, validados com exequibilidade e o impacto positivo.
	Critérios de avaliação	<p>SUPERADO: Apresenta duas ou mais sugestões de melhoria, com comprovação de impacto positivo na eficiência ou na qualidade do serviço.</p> <p>ATINGIDO: Apresenta uma sugestão de melhoria, validada pelo avaliador, para otimizar processos ou melhorar a eficiência no serviço.</p> <p>NÃO ATINGIDO: Não apresenta sugestões de melhoria ou não participa nas reuniões de revisão de processos.</p>
	Objetivo	Trabalhar em equipa
Obj	Objetivo	Trabalhar em equipa

Indicador de medida	Nível de colaboração nas tarefas coletivas, avaliado pelo avaliador.
Critérios de avaliação	SUPERADO: Colabora ativamente, assumindo iniciativas e propondo soluções com impacto visível na eficiência coletiva. ATINGIDO: Colabora nas atividades de equipa, com impacto positivo na eficiência coletiva. NÃO ATINGIDO: Não colabora com eficiência nas atividades de equipa.

IV - COMPETÊNCIAS

1. Número de Competências

De acordo com as orientações do Conselho Coordenador de Avaliação do Pessoal Não Docente do IPC, de entre a listagem definida para cada categoria profissional na Portaria n. °236/2024/1, de 27 de setembro, são fixadas:

- a) 6 (seis) competências para os Técnicos Superiores, Assistentes Técnicos e Assistentes Operacionais;
- b) 8 (oito) competências para os Assistentes Operacionais e Assistentes Técnicos avaliados somente por Competências.

2. Definição de Competências (comuns e de opção)

- a) Presidente do IPC estabelece 2 competências comuns a que se subordina a avaliação dos trabalhadores.
- b) Uma das competências contratualizadas será objeto de formação, ministrada pelo INA.

V- CRITÉRIOS PARA DIFERENCIAÇÃO DE DESEMPENHO

O CCA, com o objetivo de assegurar o rigor e a diferenciação nos desempenhos, especialmente na validação das avaliações relevantes e na apreciação dos pedidos de reconhecimento de desempenho Excelente, estabeleceu as seguintes diretivas:

1. Fundamentação das Avaliações Muito Bom e Bom:

As avaliações de desempenho classificadas como Muito Bom ou Bom devem ser obrigatoriamente acompanhadas de uma fundamentação detalhada, evidenciando:

- a) Os resultados obtidos pelo avaliado, incluindo a identificação dos principais fatores que contribuíram para alcançá-los;
- b) Os comportamentos demonstrados, relacionados com as competências contratualizadas, que justifiquem o destaque do trabalhador em comparação com outros da mesma categoria na unidade orgânica/serviço;

c) Os contributos do avaliado para o cumprimento dos objetivos da unidade orgânica/serviço a que pertence.

2. Propostas de Reconhecimento de Desempenho Excelente:

As propostas para o reconhecimento de desempenho Excelente devem incluir uma fundamentação que demonstre elementos indicativos do impacto positivo na unidade orgânica/serviço, nomeadamente:

- a) Acréscimo da eficácia, eficiência e qualidade (em pelo menos duas áreas);
- b) Inovação organizacional (ex.: novos métodos de trabalho, otimização de recursos);
- c) Promoção da melhoria contínua.

3. Critérios Adicionais para o Reconhecimento de Desempenho Excelente:

Além do disposto no ponto anterior, aplicam-se os seguintes requisitos:

- a) Parâmetro Objetivos:
 - a. O trabalhador deve ter atingido todos os Objetivos contratualizados;
 - b. Deve ter Superado, pelo menos, 75% dos Objetivos estabelecidos.
- b) Parâmetro Competências:
 - a. Deve ter obtido a avaliação máxima em, pelo menos, 75% das competências contratualizadas;
 - b. Não pode ter recebido pontuação 1 em nenhuma das competências avaliadas.
- c) Para os trabalhadores avaliados exclusivamente pelo parâmetro Competências:
 - a. é necessário atingir a avaliação máxima em, pelo menos, 75% das competências contratualizadas;
 - b. Não é permitido obter pontuação 1 em qualquer competência.

VI - CRITÉRIOS DE DESEMPATE

O CCA determinou que, em caso de necessidade de desempate entre trabalhadores com a mesma classificação final na avaliação de desempenho (Muito Bom, Bom ou Excelente), deverá ser considerado, de forma sequencial, o seguinte critério:

- 1.º A avaliação no parâmetro "Objetivos";
- 2.º A avaliação na competência escolhida para formação no ciclo avaliativo;
- 3.º A avaliação no parâmetro "Competências";
- 4.º O maior número de pontos acumulado desde a última progressão, caso este critério de desempate não tenha sido utilizado no processo de avaliação anterior;
- 5.º Caso ainda persista o empate, será realizado um sorteio."

VII - MONITORIZAÇÃO

A monitorização do desempenho reveste-se de grande importância, na medida em que este momento de avaliação intercalar permite validar os resultados e competências inicialmente contratualizados ou (re)orientar o processo avaliativo, introduzindo as necessárias alterações. As suas regras e importância encontram-se previstas no artigo 74º do SIADAP.

Assim, recomenda o CCA que seja realizada uma monitorização no final do primeiro semestre de 2025, sendo preenchidas as fichas de monitorização existentes para o efeito.

A reformulação de Objetivos deve ocorrer logo que conhecidos os factos supervenientes que justifiquem a impossibilidade ou inutilidade de os prosseguir, total ou parcialmente.

VIII - CALENDARIZAÇÃO

A calendarização seguirá o [cronograma aprovado pelo CCA em 15 de novembro de 2024](#), disponível no site do IPC.

As presentes Normas de Aplicação foram discutidas e aprovadas em reunião da Secção Autónoma de Avaliação de Desempenho do Pessoal Não Docente dos SC, i2A, INOPOL e CCPS, realizada em 17 de dezembro de 2024, e a sua aplicação é obrigatória nos SC, i2A, CCPS e INOPOL.