Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro

Com as alterações introduzidas por: Lei n.º 64-A/2008; Lei n.º 55-A/2010; Lei n.º 66-B/2012; Decreto-Lei n.º 12/2024; Declaração de Retificação n.º 15/2024/1;

Índice

- Diploma
  - Título I *Disposições gerais e comuns*
    - Capítulo I *Objecto e âmbito*
      - Artigo 1.º *Objecto*
      - Artigo 2.º *Âmbito de aplicação*
      - Artigo 3.º *Adaptações*
    - Capítulo II *Definições, princípios e objectivos*
      - Artigo 4.º *Definições*
      - Artigo 5.º *Princípios*
      - Artigo 6.º *Objectivos*
    - Capítulo III *Enquadramento e subsistemas do SIADAP*
      - Artigo 7.º *Sistema de planeamento*
      - Artigo 8.º *Ciclo de gestão*
      - Artigo 9.º *Subsistemas do SIADAP*
  - Título II *Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Serviços da Administração Pública (SIADAP 1)*
    - Capítulo I *Disposições gerais*
      - Artigo 10.º *Quadro de avaliação e responsabilização*
      - Artigo 11.º *Parâmetros de avaliação*
      - Artigo 12.º *Indicadores de desempenho*
      - Artigo 13.º *Acompanhamento dos QUAR*
    - Capítulo II *Modalidades, procedimentos e órgãos de avaliação*
      - Artigo 14.º *Modalidades e periodicidade*
      - Artigo 15.º *Auto-avaliação*
      - Artigo 16.º *Comparação de unidades homogéneas* **REVOGADO**
      - Artigo 17.º *Análise crítica da auto-avaliação*
      - Artigo 18.º *Expressão qualitativa da avaliação*
      - Artigo 18.º-A *Reconhecimento da distinção de excelente*
      - Artigo 19.º *Distinção de mérito*
      - Artigo 20.º *Hetero-avaliação*
      - Artigo 21.º *Secção especializada do Conselho Coordenador do SCI* **REVOGADO**
      - Artigo 22.º *Programa anual de hetero-avaliações* **REVOGADO**
      - Artigo 23.º *Contratação de operadores externos* **REVOGADO**
      - Artigo 24.º *Apresentação de resultados*
    - Capítulo III *Resultados da avaliação*
      - Artigo 25.º *Divulgação*
      - Artigo 26.º *Efeitos da avaliação*
      - Artigo 26.º-A *Efeitos da distinção de excelência*

- Artigo 27.º *Efeitos da distinção de mérito*
- Capítulo IV *Coordenação dos sistemas de avaliação*
  - Artigo 28.º *Conselho Coordenador da Avaliação de Serviços*
- Título III *Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Dirigentes da Administração Pública (SIADAP 2)*
  - Capítulo I *Disposições gerais*
    - Artigo 29.º *Periodicidade*
    - Artigo 29.º-A *Intervenientes*
  - Capítulo II *Avaliação do desempenho dos dirigentes superiores*
    - Artigo 30.º *Avaliação global*
    - Artigo 31.º *Monitorização intercalar* **REVOGADO**
    - Artigo 32.º *Expressão da avaliação* **REVOGADO**
    - Artigo 33.º *Avaliadores*
    - Artigo 34.º *Avaliação e efeitos do sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública*
  - Capítulo III *Avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios*
    - Artigo 35.º *Parâmetros de avaliação*
    - Artigo 36.º *Avaliação*
    - Artigo 36.º-A *Monitorização intercalar* **REVOGADO**
    - Artigo 37.º *Expressão da avaliação final*
    - Artigo 38.º *Avaliadores*
    - Artigo 39.º *Efeitos*
    - Artigo 40.º *Processo de avaliação*
- Título IV *Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3)*
  - Capítulo I *Estrutura*
    - Secção I *Periodicidade e requisitos para avaliação*
      - Artigo 41.º *Periodicidade*
      - Artigo 42.º *Requisitos funcionais para avaliação*
      - Artigo 42.º-A *Requisitos funcionais para avaliação no ano de ingresso na Administração Pública ou integração em carreira diferente*
      - Artigo 42.º-B *Sucessão de avaliadores*
      - Artigo 43.º *Ponderação curricular*
      - Artigo 44.º *Publicidade* **REVOGADO**
    - Secção II *Metodologia de avaliação*
      - Artigo 45.º *Parâmetros de avaliação*
      - Artigo 45.º-A *Avaliação por competências*
      - Artigo 45.º-B *Contratualização dos parâmetros*
      - Artigo 46.º *Resultados*
      - Artigo 47.º *Avaliação dos resultados atingidos*
      - Artigo 48.º *Competências*
      - Artigo 49.º *Avaliação das competências*
      - Artigo 50.º *Avaliação final*
      - Artigo 51.º *Reconhecimento de excelência*
      - Artigo 51.º-A *Critérios de desempate*
    - Secção III *Efeitos da avaliação*

- Artigo 52.º *Efeitos*
- Artigo 53.º *Menção de inadequado*
- Artigo 54.º *Potencial de desenvolvimento dos trabalhadores*

– Capítulo II *Intervenientes no processo de avaliação*
- Artigo 55.º *Intervenientes*
- Artigo 56.º *Avaliador*
- Artigo 57.º *Avaliado*
- Artigo 58.º *Conselho coordenador da avaliação*
- Artigo 59.º *Comissão paritária*
- Artigo 60.º *Dirigente máximo do serviço*

– Capítulo III *Processo de avaliação*
- Artigo 61.º *Fases*
- Artigo 62.º *Planeamento*
- Artigo 63.º *Auto-avaliação e avaliação*
- Artigo 64.º *Reunião do conselho coordenador da avaliação*
- Artigo 65.º *Reunião de avaliação*
- Artigo 65.º-A *Controlo do cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação*
- Artigo 66.º *Contratualização dos parâmetros* **REVOGADO**
- Artigo 67.º *Contratualização de objectivos* **REVOGADO**
- Artigo 68.º *Contratualização de competências* **REVOGADO**
- Artigo 69.º *Validações e reconhecimentos* **REVOGADO**
- Artigo 70.º *Apreciação pela comissão paritária*
- Artigo 71.º *Homologação das avaliações*
- Artigo 72.º *Reclamação*
- Artigo 73.º *Outras impugnações*
- Artigo 74.º *Monitorização*
- Artigo 75.º *Diferenciação de desempenhos*
- Artigo 75.º-A *Suporte tecnológico*

– Título V *Sistema de informação de suporte à gestão de desempenho e acções de controlo*
- Artigo 76.º *Gestão e acompanhamento do SIADAP 3*
- Artigo 77.º *Publicitação*
- Artigo 78.º *Acções de controlo*

– Título VI *Disposições transitórias e finais*

– Capítulo I *Disposições transitórias*
- Artigo 79.º *Página electrónica* **REVOGADO**
- Artigo 80.º *Avaliação com base nas competências* **REVOGADO**
- Artigo 81.º *Estratégia de aplicação*
- Artigo 82.º *Sistemas específicos de avaliação*

– Capítulo II *Disposições finais*
- Artigo 83.º *Extensão do âmbito de aplicação* **REVOGADO**
- Artigo 84.º *Critérios de desempate* **REVOGADO**
- Artigo 85.º *Avaliações anteriores e conversão de resultados*

- Artigo 86.º *Revisão de sistemas de avaliação*
- Artigo 87.º *Habilitação regulamentar*
- Artigo 88.º *Norma revogatória*
- Artigo 89.º *Entrada em vigor*

Diploma

Estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública

A Assembleia da República decreta, nos termos da alínea c) do artigo 161.º da Constituição, o seguinte:

Título I

Disposições gerais e comuns

Capítulo I

Objecto e âmbito

Artigo 1.º

Objecto

1 - A presente lei estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública, adiante designado por SIADAP.
2 - O SIADAP visa contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade de serviço da Administração Pública, para a coerência e harmonia da acção dos serviços, dirigentes e demais trabalhadores e para a promoção da sua motivação profissional e desenvolvimento de competências.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

(em vigor a partir de: 2025-01-01)

1 - A presente lei aplica-se aos serviços da administração directa e indirecta do Estado, bem como, com as necessárias adaptações, designadamente no que respeita às competências dos correspondentes órgãos, aos serviços da administração regional autónoma e à administração autárquica.
2 - A presente lei é também aplicável, com as adaptações impostas pela observância das correspondentes competências, aos órgãos e serviços de apoio do Presidente da República, da Assembleia da República, dos tribunais e do Ministério Público e respectivos órgãos de gestão e de outros órgãos independentes.
3 - Sem prejuízo do disposto no n.º 5, a presente lei não se aplica às entidades públicas empresariais, nem aos gabinetes de apoio quer dos titulares dos órgãos referidos nos números anteriores quer dos membros do Governo.
4 - A presente lei aplica-se ao desempenho:
a) Dos serviços;
b) Dos dirigentes;
c) Dos trabalhadores da Administração Pública com vínculo de emprego público.
5 - O disposto na presente lei em matéria de SIADAP 3, salvo se a lei ou regulamento de adaptação previsto no artigo seguinte dispuser em contrário, é também aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores com vínculo de emprego público de pessoas coletivas que se encontrem excluídas do seu âmbito de aplicação.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Artigo 3.º

Adaptações

(em vigor a partir de: 2025-01-01)

1 - O SIADAP concretiza-se nos princípios, objectivos e regras definidos na presente lei.
2 - Podem ser aprovados sistemas alternativos ao SIADAP adaptados às especificidades das administrações regional e autárquica, através de decreto legislativo regional e decreto regulamentar, respectivamente.
3 - Por portaria dos membros do Governo da tutela e responsáveis pelas áreas da Administração Pública e das finanças, ou por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, podem ser realizadas adaptações ao regime previsto na presente lei em razão das atribuições e organização dos serviços, das carreiras do seu pessoal ou das necessidades da sua gestão.
4 - No caso dos institutos públicos, a adaptação referida no número anterior é aprovada em regulamento interno homologado pelos membros do Governo referidos no número anterior.
5 - (Revogado.)
6 - As adaptações ao SIADAP previstas nos números anteriores são feitas respeitando o disposto na presente lei em matéria de:
a) Princípios, objectivos e subsistemas do SIADAP;
b) Avaliação do desempenho baseada na confrontação entre objectivos fixados e resultados obtidos e, no caso de dirigentes e trabalhadores, também as competências demonstradas e a desenvolver;
c) Diferenciação de desempenhos, respeitando o número mínimo de menções de avaliação e o valor das percentagens máximas previstos na presente lei.
7 - Em função da especificidade das funções das carreiras, pode, excecionalmente, a portaria ou o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho a que se refere o n.º 3, promover adaptação ao disposto na alínea b) do número anterior, fixando apenas a avaliação do desempenho baseada nas competências demonstradas e a desenvolver.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Alterado pelo/a Artigo 34.º do/a Lei n.º 64-A/2008 - Diário da República n.º 252/2008, 1º Suplemento, Série I de 2008-12-31, em vigor a partir de 2009-01-01, produz efeitos a partir de 2009-01-01

Capítulo II

Definições, princípios e objectivos

Artigo 4.º

Definições

Para os efeitos do disposto na presente lei, entende-se por:
a) «Competências» o parâmetro de avaliação que traduz o conjunto de conhecimentos, capacidades de acção e comportamentos necessários para o desempenho eficiente e eficaz, adequado ao exercício de funções por dirigente ou trabalhador;
b) «Dirigentes máximos do serviço» os titulares de cargos de direcção superior do 1.º grau ou legalmente equiparado, outros dirigentes responsáveis pelo serviço dependente de membro do Governo ou os presidentes de órgão de direcção colegial sob sua tutela ou superintendência;

c) «Dirigentes superiores» os dirigentes máximos dos serviços, os titulares de cargo de direcção superior do 2.º grau ou legalmente equiparados e os vice-presidentes ou vogais de órgão de direcção colegial;
d) 'Dirigentes intermédios' os titulares de cargos de direção intermédia ou legalmente equiparados;
e) «Objectivos» o parâmetro de avaliação que traduz a previsão dos resultados que se pretendem alcançar no tempo, em regra quantificáveis;
f) «Serviço efectivo» o trabalho realmente prestado pelo trabalhador nos serviços;
g) «Serviços» os serviços da administração directa e indirecta do Estado, da administração regional autónoma e da administração autárquica, incluindo os respectivos serviços desconcentrados ou periféricos e estabelecimentos públicos, com excepção das entidades públicas empresariais;
h) «Trabalhadores» os trabalhadores da Administração Pública que não exerçam cargos dirigentes ou equiparados, independentemente do título jurídico da relação de trabalho, desde que a respectiva vinculação seja por prazo igual ou superior a seis meses, incluindo pessoal integrado em carreira que não se encontre em serviço de funções de direcção ou equiparadas inerentes ao conteúdo funcional dessa carreira;
i) «Unidades homogéneas» os serviços desconcentrados ou periféricos da administração directa e indirecta do Estado que desenvolvem o mesmo tipo de actividades ou fornecem o mesmo tipo de bens e ou prestam o mesmo tipo de serviços;
j) «Unidades orgânicas» os elementos estruturais da organização interna de um serviço quer obedeçam ao modelo de estrutura hierarquizada, matricial ou mista;
l) «Utilizadores externos» os cidadãos, as empresas e a sociedade civil;
m) «Utilizadores internos» os órgãos e serviços da administração directa e indirecta do Estado e das administrações regional e autárquica, com excepção das entidades públicas empresariais.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 49.º do/a Lei n.º 66-B/2012 - Diário da República n.º 252/2012, 1º Suplemento, Série I de 2012-12-31, em vigor a partir de 2013-01-01

Artigo 5.º
Princípios

O SIADAP subordina-se aos seguintes princípios:
a) Coerência e integração, alinhando a acção dos serviços, dirigentes e trabalhadores na prossecução dos objectivos e na execução das políticas públicas;
b) Responsabilização e desenvolvimento, reforçando o sentido de responsabilidade de dirigentes e trabalhadores pelos resultados dos serviços, articulando melhorias dos sistemas organizacionais e processos de trabalho e o desenvolvimento das competências dos dirigentes e dos trabalhadores;
c) Universalidade e flexibilidade, visando a aplicação dos sistemas de gestão do desempenho a todos os serviços, dirigentes e trabalhadores, mas prevendo a sua adaptação a situações específicas;
d) Transparência e imparcialidade, assegurando a utilização de critérios objectivos e públicos na gestão do desempenho dos serviços, dirigentes e trabalhadores, assente em indicadores de desempenho;
e) Eficácia, orientando a gestão e a acção dos serviços, dos dirigentes e dos trabalhadores para a obtenção dos resultados previstos;
f) Eficiência, relacionando os bens produzidos e os serviços prestados com a melhor utilização de recursos;
g) Orientação para a qualidade nos serviços públicos;
h) Comparabilidade dos desempenhos dos serviços, através da utilização de indicadores que permitam o confronto com padrões nacionais e internacionais, sempre que possível;
i) Publicidade dos resultados da avaliação dos serviços, promovendo a visibilidade da sua actuação perante os utilizadores;
j) Publicidade na avaliação dos dirigentes e dos trabalhadores, nos termos previstos na presente lei;

l) Participação dos dirigentes e dos trabalhadores na fixação dos objectivos dos serviços, na gestão do desempenho, na melhoria dos processos de trabalho e na avaliação dos serviços;
m) Participação dos utilizadores na avaliação dos serviços.

Artigo 6.º
Objectivos

Constituem objectivos globais do SIADAP:
a) Contribuir para a melhoria da gestão da Administração Pública em razão das necessidades dos utilizadores e alinhar a actividade dos serviços com os objectivos das políticas públicas;
b) Desenvolver e consolidar práticas de avaliação e auto-regulação da Administração Pública;
c) Identificar as necessidades de formação e desenvolvimento profissional adequadas à melhoria do desempenho dos serviços, dos dirigentes e dos trabalhadores;
d) Promover a motivação e o desenvolvimento das competências e qualificações dos dirigentes e trabalhadores, favorecendo a formação ao longo da vida;
e) Reconhecer e distinguir serviços, dirigentes e trabalhadores pelo seu desempenho e pelos resultados obtidos e estimulando o desenvolvimento de uma cultura de excelência e qualidade;
f) Melhorar a arquitectura de processos, gerando valor acrescentado para os utilizadores, numa óptica de tempo, custo e qualidade;
g) Melhorar a prestação de informação e a transparência da acção dos serviços da Administração Pública;
h) Apoiar o processo de decisões estratégicas através de informação relativa a resultados e custos, designadamente em matéria de pertinência da existência de serviços, das suas atribuições, organização e actividades.

Capítulo III
Enquadramento e subsistemas do SIADAP

Artigo 7.º
Sistema de planeamento

1 - O SIADAP articula-se com o sistema de planeamento de cada ministério, constituindo um instrumento de avaliação do cumprimento dos objectivos estratégicos plurianuais determinados superiormente e dos objectivos anuais e planos de actividades, baseado em indicadores de medida dos resultados a obter pelos serviços.
2 - A articulação com o sistema de planeamento pressupõe a coordenação permanente entre todos os serviços e aquele que, em cada ministério, exerce atribuições em matéria de planeamento, estratégia e avaliação.

Artigo 8.º
Ciclo de gestão

1 - O SIADAP articula-se com o ciclo de gestão de cada serviço da Administração Pública que integra as seguintes fases:
a) Fixação dos objectivos do serviço para o ano seguinte, tendo em conta a sua missão, as suas atribuições, os objectivos estratégicos plurianuais determinados superiormente, os compromissos assumidos na carta de missão pelo dirigente máximo, os resultados da avaliação do desempenho e as disponibilidades orçamentais;

b) Aprovação do orçamento e aprovação, manutenção ou alteração do mapa do respectivo pessoal, nos termos da legislação aplicável;
c) Elaboração e aprovação do plano de actividades do serviço para o ano seguinte, incluindo os objectivos, actividades, indicadores de desempenho do serviço e de cada unidade orgânica;
d) Monitorização e eventual revisão dos objectivos do serviço e de cada unidade orgânica, em função de contingências não previsíveis ao nível político ou administrativo;
e) Elaboração do relatório de actividades, com demonstração qualitativa e quantitativa dos resultados alcançados, nele integrando o balanço social e o relatório de auto-avaliação previsto na presente lei.
2 - Compete, em cada ministério, ao serviço com atribuições em matéria de planeamento, estratégia e avaliação assegurar a coerência, coordenação e acompanhamento do ciclo de gestão dos serviços com os objectivos globais do ministério e sua articulação com o SIADAP.

Artigo 9.º

Subsistemas do SIADAP

(em vigor a partir de: 2025-01-01)

1 - O SIADAP integra os seguintes subsistemas:
a) O Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Serviços da Administração Pública, abreviadamente designado por SIADAP 1;
b) O Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Dirigentes da Administração Pública, abreviadamente designado por SIADAP 2;
c) O Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública, abreviadamente designado por SIADAP 3.
2 - Os Subsistemas referidos no número anterior funcionam de forma integrada pela coerência entre objectivos fixados no âmbito do sistema de planeamento, objectivos do ciclo de gestão do serviço, objectivos fixados na carta de missão dos dirigentes superiores e objectivos fixados aos demais dirigentes e trabalhadores.
3 - A duração dos ciclos de avaliação SIADAP relativa aos diferentes subsistemas é anual, sem prejuízo da apreciação global que, relativamente aos dirigentes abrangidos em SIADAP 2, deva ocorrer no termo das respetivas comissões de serviço.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Alterado pelo/a Artigo 49.º do/a Lei n.º 66-B/2012 - Diário da República n.º 252/2012, 1º Suplemento, Série I de 2012-12-31, em vigor a partir de 2013-01-01

Título II

Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Serviços da Administração Pública (SIADAP 1)

Capítulo I

Disposições gerais

Artigo 10.º

Quadro de avaliação e responsabilização

1 - A avaliação de desempenho de cada serviço assenta num quadro de avaliação e responsabilização (QUAR), sujeito a avaliação permanente e actualizado a partir dos sistemas de informação do serviço, onde se evidenciam:
a) A missão do serviço;
b) Os objectivos estratégicos plurianuais determinados superiormente;
c) Os objectivos anualmente fixados e, em regra, hierarquizados;
d) Os indicadores de desempenho e respectivas fontes de verificação;
e) Os meios disponíveis, sinteticamente referidos;
f) O grau de realização de resultados obtidos na prossecução de objectivos;
g) A identificação dos desvios e, sinteticamente, as respectivas causas;
h) A avaliação final do desempenho do serviço.
2 - O QUAR relaciona-se com o ciclo de gestão do serviço e é fixado e mantido actualizado em articulação com o serviço competente em matéria de planeamento, estratégia e avaliação de cada ministério.
3 - Os documentos previsionais e de prestação de contas legalmente previstos devem ser totalmente coerentes com o QUAR.
4 - A dinâmica de actualização do QUAR deve sustentar-se na análise da envolvência externa, na identificação das capacidades instaladas e nas oportunidades de desenvolvimento do serviço, bem como do grau de satisfação dos utilizadores.
5 - O QUAR é objecto de publicação na página electrónica do serviço.
6 - Os serviços devem recorrer a metodologias e instrumentos de avaliação já consagrados, no plano nacional ou internacional, que permitam operacionalizar o disposto no presente título.

Artigo 11.º

Parâmetros de avaliação

1 - A avaliação do desempenho dos serviços realiza-se com base nos seguintes parâmetros:
a) «Objectivos de eficácia», entendida como medida em que um serviço atinge os seus objectivos e obtém ou ultrapassa os resultados esperados;
b) «Objectivos de eficiência», enquanto relação entre os bens produzidos e serviços prestados e os recursos utilizados;
c) «Objectivos de qualidade», traduzida como o conjunto de propriedades e características de bens ou serviços, que lhes conferem aptidão para satisfazer necessidades explícitas ou implícitas dos utilizadores.
2 - Os objectivos são propostos pelo serviço ao membro do Governo de que dependa ou sob cuja superintendência se encontre e são por este aprovados.
3 - Para avaliação dos resultados obtidos em cada objectivo são estabelecidos os seguintes níveis de graduação:
a) Superou o objectivo;
b) Atingiu o objectivo;
c) Não atingiu o objectivo.
4 - Em cada serviço são definidos:
a) Os indicadores de desempenho para cada objectivo e respectivas fontes de verificação;
b) Os mecanismos de operacionalização que sustentam os níveis de graduação indicados no número anterior, podendo ser fixadas ponderações diversas a cada parâmetro e objectivo, de acordo com a natureza dos serviços.

Artigo 12.º

Indicadores de desempenho

1 - Os indicadores de desempenho a estabelecer no QUAR devem obedecer aos seguintes princípios:
a) Pertinência face aos objectivos que pretendem medir;

b) Credibilidade;
c) Facilidade de recolha;
d) Clareza;
e) Comparabilidade.
2 - Os indicadores devem permitir a mensurabilidade dos desempenhos.
3 - Na definição dos indicadores de desempenho deve ser assegurada a participação das várias unidades orgânicas do serviço.

Artigo 13.º

Acompanhamento dos QUAR

(em vigor a partir de: 2025-01-01)

1 - Compete ao serviço com atribuições em matéria de planeamento, estratégia e avaliação, em cada ministério:
a) Apoiar a identificação dos indicadores de desempenho e os mecanismos de operacionalização dos parâmetros de avaliação referidos no artigo 11.º;
b) Apoiar os serviços, designadamente através de guiões de orientação e de instrumentos de divulgação de boas práticas;
c) Validar os indicadores de desempenho e os mecanismos de operacionalização referidos no artigo 11.º;
d) Monitorizar os sistemas de informação e de indicadores de desempenho e, em especial, os QUAR quanto à fiabilidade e integridade dos dados;
e) Promover a criação de indicadores de resultado e de impacte ao nível dos programas e projectos desenvolvidos por um ou mais serviços de modo a viabilizar comparações nacionais e internacionais.
2 - No caso de serviços com direção, tutela ou superintendência partilhada, a coordenação do processo referido no número anterior fica a cargo do serviço com atribuições de coordenação em matéria de avaliação de desempenho integrado no programa orçamental onde se inscreve o orçamento do serviço.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Capítulo II

Modalidades, procedimentos e órgãos de avaliação

Artigo 14.º

Modalidades e periodicidade

1 - A avaliação dos serviços efectua-se através de auto-avaliação e de hetero-avaliação.
2 - A auto-avaliação dos serviços é realizada anualmente, em articulação com o ciclo de gestão.
3 - A periodicidade referida no número anterior não prejudica a realização de avaliação plurianual se o orçamento comportar essa dimensão temporal e para fundamentação de decisões relativas à pertinência da existência do serviço, das suas atribuições, organização e actividades.

Artigo 15.º

Auto-avaliação

(em vigor a partir de: 2025-01-01)

1 - A auto-avaliação tem carácter obrigatório e deve evidenciar os resultados alcançados e os desvios verificados de acordo com o QUAR do serviço, em particular face aos objectivos anualmente fixados.
2 - A auto-avaliação é parte integrante do relatório de actividades anual e deve ser acompanhada de informação relativa:
a) À apreciação, por parte dos utilizadores, da quantidade e qualidade dos serviços prestados, com especial relevo quando se trate de unidades prestadoras de serviços a utilizadores externos;
b) (Revogada;)
c) Às causas de incumprimento de acções ou projectos não executados ou com resultados insuficientes;
d) Às medidas que devem ser tomadas para um reforço positivo do seu desempenho, evidenciando as condicionantes que afectem os resultados a atingir;
e) À comparação com o desempenho de serviços idênticos, no plano nacional e internacional, que possam constituir padrão de comparação;
f) À audição de dirigentes intermédios e dos demais trabalhadores na auto-avaliação do serviço.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 7.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Artigo 16.º

Comparação de unidades homogéneas

(em vigor até: 2024-12-31)

REVOGADO

1 - No caso de o serviço integrar unidades homogéneas sobre as quais detenha o poder de direcção, compete ao dirigente máximo assegurar a concepção e monitorização de um sistema de indicadores de desempenho que permita a sua comparabilidade.
2 - O sistema de indicadores referido no número anterior deve reflectir o conjunto das actividades prosseguidas e viabilizar a ordenação destas unidades numa óptica de eficiência relativa, para cada grupo homogéneo, em cada serviço.
3 - A qualidade desta monitorização é obrigatoriamente considerada na avaliação do serviço no parâmetro previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 11.º
4 - A cada unidade homogénea deve ser atribuída uma avaliação final de desempenho nos termos do artigo 18.º ou, em alternativa, deve ser elaborada lista hierarquizada das unidades homogéneas por ordem de avaliação.
5 - O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável, com as devidas adaptações, a serviços centrais que desenvolvem o mesmo tipo de actividades, fornecem o mesmo tipo de bens ou prestam o mesmo tipo de serviços dos que são assegurados por unidades homogéneas.
6 - No caso de as unidades homogéneas constituírem serviços periféricos de ministério, compete ao serviço com atribuições em matéria de planeamento, estratégia e avaliação assegurar o cumprimento do disposto no presente artigo.

Alterações

Revogado pelo/a Artigo 7.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Artigo 17.º

Análise crítica da auto-avaliação

(em vigor a partir de: 2025-01-01)

1 - Em cada ministério compete ao serviço com atribuições em matéria de planeamento, estratégia e avaliação emitir parecer com análise crítica das auto-avaliações constantes dos relatórios de actividades elaborados pelos demais serviços.

2 - O resultado desta análise é comunicado a cada um dos serviços e ao respectivo membro do Governo.
3 - Os serviços referidos no n.º 1 devem ainda efectuar uma análise comparada de todos os serviços do ministério com vista a:
a) Identificar, anualmente, os serviços que se distinguiram positivamente ao nível do seu desempenho;
b) Identificar, anualmente, os serviços com maiores desvios, não justificados, entre objetivos e resultados ou que, por outras razões consideradas pertinentes, devam ser objeto de heteroavaliação, e disso dar conhecimento ao conselho coordenador da avaliação de serviços, abreviadamente designado por conselho, para os efeitos previstos na presente lei.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Alterado pelo/a Artigo 49.º do/a Lei n.º 66-B/2012 - Diário da República n.º 252/2012, 1º Suplemento, Série I de 2012-12-31, em vigor a partir de 2013-01-01

Artigo 18.º

Expressão qualitativa da avaliação

(em vigor a partir de: 2025-01-01)

1 - A avaliação final do desempenho dos serviços é expressa qualitativamente pelas seguintes menções:
a) Desempenho bom, atingiu todos os objectivos, superando alguns;
b) Desempenho satisfatório, atingiu todos os objectivos ou os mais relevantes;
c) Desempenho insuficiente, não atingiu os objectivos mais relevantes.
2 - (Revogado).
3 - As menções previstas no n.º 1 são propostas pelo dirigente máximo do serviço como resultado da auto-avaliação e, após o parecer previsto no n.º 1 do artigo anterior, homologadas ou alteradas pelo respectivo membro do Governo.
4 - Em cada área governativa pode ainda ser atribuída aos serviços com avaliação de desempenho bom o reconhecimento de desempenho excelente, o qual significa superação global dos objetivos.
5 - Nos casos em que a homologação da avaliação final de desempenho do serviço corresponde à prevista na alínea a) do n.º 1, pode o dirigente máximo do serviço requerer o reconhecimento de desempenho excelente, ao respetivo membro do Governo.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Alterado pelo/a Artigo 49.º do/a Lei n.º 66-B/2012 - Diário da República n.º 252/2012, 1º Suplemento, Série I de 2012-12-31, em vigor a partir de 2013-01-01

Artigo 18.º-A

Reconhecimento da distinção de excelente

(em vigor a partir de: 2025-01-01)

1 - Em cada área governativa podem ser selecionados até 20 % dos serviços que mais se distinguiram no seu desempenho para efeitos de reconhecimento de desempenho excelente, com aproximação por excesso.
2 - O reconhecimento de desempenho excelente é fundamentado com base numa matriz de excelência que evidencie, designadamente:
a) Evolução positiva e significativa nos resultados obtidos pelo serviço em comparação com anos anteriores;
b) Excelência de resultados obtidos, designadamente por comparação com padrões nacionais ou internacionais, ou melhorias de eficiência;
c) Manutenção do nível de excelência antes atingido.
3 - Compete, em cada área governativa, ao serviço com atribuições de coordenação em matéria de avaliação de desempenho emitir parecer sobre a distinção de excelente, observado o disposto na alínea a) do n.º 3 do artigo 17.º e no número anterior.

4 - O parecer referido no número anterior, relativo a proposta de distinção de excelência do serviço com atribuições de coordenação em matéria de avaliação de desempenho, é efetuado pelo grupo especializado previsto no n.º 4 do artigo 28.º
5 - A homologação dos reconhecimentos de desempenho excelente compete ao membro do Governo da respetiva tutela.

Artigo 19.º

Distinção de mérito

1 - Em cada ministério podem ser seleccionados os serviços que mais se distinguiram no seu desempenho para atribuição da distinção de mérito, reconhecendo o Desempenho excelente até 20 % dos serviços que o integram ou estão sob sua superintendência.
2 - A atribuição da distinção de mérito assenta em justificação circunstanciada, designadamente, por motivos relacionados com:
a) Evolução positiva e significativa nos resultados obtidos pelo serviço em comparação com anos anteriores;
b) Excelência de resultados obtidos, demonstrada designadamente por comparação com padrões nacionais ou internacionais, tendo em conta igualmente melhorias de eficiência;
c) Manutenção do nível de excelência antes atingido, se possível com a demonstração referida na alínea anterior.
3 - Compete, em cada ministério, ao respectivo ministro seleccionar os serviços e atribuir a distinção de mérito, observado o disposto na alínea a) do n.º 3 do artigo 17.º e no número anterior.

Alterações

Revogado pelo/a Artigo 49.º do/a Lei n.º 66-B/2012 - Diário da República n.º 252/2012, 1º Suplemento, Série I de 2012-12-31, em vigor a partir de 2013-01-01

Artigo 20.º

Hetero-avaliação

(em vigor a partir de: 2025-01-01)

1 - A hetero-avaliação visa obter um conhecimento aprofundado das causas dos desvios evidenciados na auto-avaliação ou de outra forma detectados e apresentar propostas para a melhoria dos processos e resultados futuros.
2 - A heteroavaliação é decidida pelo membro do Governo responsável pela área da Administração Pública, sob proposta do conselho, sendo coordenada e realizada pelo grupo especializado previsto no n.º 4 do artigo 28.º
3 - A hetero-avaliação dos serviços com atribuições em matéria de planeamento, estratégia e avaliação é proposta pelo respectivo ministro.
4 - Na hetero-avaliação referida nos números anteriores não há lugar à atribuição de menção prevista no artigo 18.º
5 - A heteroavaliação pode igualmente ser solicitada pelo serviço, em alternativa à autoavaliação, mediante proposta apresentada ao conselho, no início do ano a que diz respeito o desempenho a avaliar.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Artigo 21.º

Secção especializada do Conselho Coordenador do SCI

(em vigor até: 2024-12-31)

REVOGADO

1 - É criada, no âmbito do Conselho Coordenador do SCI, uma secção especializada com a função de dinamizar e coordenar as hetero-avaliações.

2 - Compete à secção especializada referida no número anterior propor ao Governo a política de hetero-avaliações, definir os termos de referência das avaliações e validar a qualidade do trabalho realizado pelos diversos operadores.

Alterações

Revogado pelo/a Artigo 7.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Artigo 22.º

Programa anual de hetero-avaliações

(em vigor até: 2024-12-31)

REVOGADO

1 - O Conselho Coordenador do SCI propõe anualmente ao Governo, através dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública, um programa anual de hetero-avaliações.

2 - O programa anual tem em conta as propostas efectuadas nos termos da alínea b) do n.º 3 do artigo 17.º, bem como outras situações que indiciem maior insatisfação por parte dos utilizadores externos e ainda as propostas feitas nos termos do n.º 3 do artigo 20.º que se revelarem pertinentes.

3 - O programa anual deve conter os seguintes elementos:

a) Identificação dos serviços a avaliar no ano e respectiva justificação;

b) Indicação dos motivos que presidem à selecção dos operadores externos se for este o caso;

c) Prazo para a sua realização;

d) Critérios de selecção, no caso de a avaliação ser efectuada por operadores externos, e previsão de custos.

4 - Caso a proposta efectuada nos termos do n.º 1 seja aprovada por deliberação do Conselho de Ministros, cabe ao Conselho Coordenador do SCI promover a sua execução, designadamente através de apoio técnico ao processo de selecção dos operadores externos.

Alterações

Revogado pelo/a Artigo 7.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Artigo 23.º

Contratação de operadores externos

(em vigor até: 2024-12-31)

REVOGADO

1 - O processo de selecção e contratação de operadores externos para avaliação de serviços é desenvolvido pela secretaria-geral do ministério em que o serviço a avaliar se integre.

2 - Os encargos administrativos e financeiros inerentes à hetero-avaliação são suportados pela secretaria-geral prevista no número anterior, excepto nos casos previstos no n.º 3 do artigo 20.º, em que são suportados pelo serviço.

Alterações

Revogado pelo/a Artigo 7.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Artigo 24.º

Apresentação de resultados

(em vigor a partir de: 2025-01-01)

1 - Aos serviços avaliados é dado conhecimento do projecto de relatório da hetero-avaliação para que se possam pronunciar.
2 - O relatório da hetero-avaliação deve também ser entregue às organizações sindicais ou comissões de trabalhadores representativas do pessoal do serviço que o solicitem.
3 - O conselho emite parecer no prazo de 30 dias após pronúncia do serviço avaliado sobre a qualidade dos relatórios de heteroavaliação e efetua as recomendações que entender pertinentes, salientando os pontos positivos e os suscetíveis de melhoria.
4 - O conselho procede ao envio do parecer referido no número anterior ao membro do Governo da tutela respetiva.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Capítulo III
Resultados da avaliação

Artigo 25.º
Divulgação
(em vigor a partir de: 2025-01-01)

1 - Cada serviço procede à divulgação, na sua página electrónica, da auto-avaliação com indicação dos respectivos parâmetros.
2 - No caso de o parecer elaborado nos termos do n.º 1 do artigo 17.º concluir pela discordância relativamente à valoração efectuada pelo serviço em sede de auto-avaliação, ou pela falta de fiabilidade do sistema de indicadores de desempenho, deve o mesmo ser obrigatoriamente divulgado juntamente com os elementos referidos no número anterior.
3 - (Revogado)
4 - É publicada na página eletrónica do conselho a lista dos serviços aos quais foi reconhecido desempenho excelente, nos termos do artigo 18.º.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Alterado pelo/a Artigo 49.º do/a Lei n.º 66-B/2012 - Diário da República n.º 252/2012, 1º Suplemento, Série I de 2012-12-31, em vigor a partir de 2013-01-01

Artigo 26.º
Efeitos da avaliação

1 - Os resultados da avaliação dos serviços devem produzir efeitos sobre:
a) As opções de natureza orçamental com impacte no serviço;
b) As opções e prioridades do ciclo de gestão seguinte;
c) A avaliação realizada ao desempenho dos dirigentes superiores.
2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, a atribuição da menção Desempenho insuficiente no processo de auto-avaliação é considerada pelo membro do Governo responsável, para efeitos da aplicação de um conjunto de medidas que podem incluir a celebração de nova carta de missão, na qual expressamente seja consagrado o plano de recuperação ou correcção dos desvios detectados.
3 - Os resultados da hetero-avaliação, realizada com os fundamentos previstos no n.º 1 do artigo 20.º, produzem os efeitos referidos no número anterior.

4 - A atribuição consecutiva de menções de Desempenho insuficiente ou a não superação de desvios evidenciados e analisados em sede de hetero-avaliação podem fundamentar as decisões relativas à pertinência da existência do serviço, da sua missão, atribuições, organização e actividades, sem prejuízo do apuramento de eventuais responsabilidades.

Artigo 26.º-A

Efeitos da distinção de excelência

(em vigor a partir de: 2025-01-01)

O reconhecimento de desempenho excelente determina para o ciclo de avaliação seguinte a consagração de reforço orçamental visando:

a) A atribuição dos prémios de desempenho a que se refere o artigo 34.º;

b) A fixação das seguintes percentagens para a diferenciação de desempenhos em sede de SIADAP 3:

i) 50 % para as avaliações de desempenho muito bom e, de entre estas, 15 % do total dos trabalhadores para o reconhecimento de desempenho excelente;

ii) A avaliação de desempenho bom não está limitada pela fixação de percentagem para a diferenciação de desempenho a que se refere a alínea b) do n.º 1 do artigo 75.º;

c) A dinamização de novos projetos de melhoria do serviço.

Artigo 27.º

Efeitos da distinção de mérito

A atribuição da distinção de mérito determina, por um ano, os seguintes efeitos:

a) O aumento para 35 % e 10 % das percentagens máximas previstas no n.º 5 do artigo 37.º para os dirigentes intermédios no SIADAP 2 e no n.º 1 do artigo 75.º para os demais trabalhadores no SIADAP 3, visando a diferenciação de Desempenho relevante e Desempenho excelente;

b) A atribuição pelo membro do Governo competente do reforço de dotações orçamentais visando a mudança de posições remuneratórias dos trabalhadores ou a atribuição de prémios;

c) A possibilidade de consagração de reforços orçamentais visando o suporte e dinamização de novos projectos de melhoria do serviço.

Alterações

Revogado pelo/a Artigo 49.º do/a Lei n.º 66-B/2012 - Diário da República n.º 252/2012, 1º Suplemento, Série I de 2012-12-31, em vigor a partir de 2013-01-01

Capítulo IV

Coordenação dos sistemas de avaliação

Artigo 28.º

Conselho Coordenador da Avaliação de Serviços

(em vigor a partir de: 2025-01-01)

1 - O conselho, assegura a coordenação do SIADAP 1 e dinamiza a cooperação, a troca de experiências e a divulgação de boas práticas entre os vários serviços com atribuições de coordenação em matéria de avaliação de desempenho.

2 - O conselho é presidido pelo membro do Governo que tem a seu cargo a área da Administração Pública e constituído pelos:

a) Dirigentes máximos dos serviços com atribuições de coordenação em matéria de avaliação de desempenho em cada área governativa;
b) Diretor do Centro de Competências de Planeamento, de Políticas e de Prospetiva da Administração Pública (PlanAPP);
c) Presidente do conselho diretivo do Instituto Nacional de Administração, I. P. (INA, I. P.);
d) Diretor-geral da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP);
e) Inspetor-geral da Inspeção-Geral de Finanças (IGF);
f) Presidente do conselho diretivo da Agência para a Modernização Administrativa, I. P. (AMA, I. P.).
3 - Compete ao Conselho:
a) Acompanhar o processo de apoio técnico referido no artigo 13.º;
b) Propor iniciativas no sentido da melhoria da actuação dos serviços referidos no número anterior em matéria de avaliação dos serviços;
c) Assegurar a coerência e a qualidade das metodologias utilizadas em todos os ministérios;
d) Fomentar a investigação e formação dos serviços em matéria de avaliação de desempenho;
e) Promover a difusão de experiências avaliativas, nacionais ou internacionais, e de sistemas de avaliação em toda a Administração Pública;
f) Estimular a melhoria da qualidade dos sistemas de indicadores de desempenho e dos processos de auto-avaliação;
g) (Revogada.)
h) Pronunciar-se sobre questões que lhe sejam submetidas pelo membro do Governo responsável pela área da Administração Pública, designadamente do âmbito de outros subsistemas do SIADAP.
i) Fixar orientações quanto aos procedimentos e prazos a observar nas diferentes fases da avaliação dos serviços.
4 - É criado no âmbito do conselho um grupo especializado com a função de coordenar e realizar as heteroavaliações.
5 - A composição do grupo especializado, integrando obrigatoriamente o PlanAPP, a DGAEP e a IGF, é fixada por despacho do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública.
6 - O conselho pode ainda criar, na sua dependência, outros grupos de trabalho constituídos pelos serviços referidos no n.º 2 visando o desenvolvimento de projetos ou o acompanhamento da dinâmica de avaliação dos serviços.
7 - A Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público presta o apoio técnico e administrativo necessário ao funcionamento do Conselho.
8 - O regulamento de funcionamento do Conselho, incluindo as regras de participação de outras estruturas ou entidades, é aprovado por despacho do membro do Governo previsto no n.º 2.
9 - O regulamento referido no número anterior deve prever as regras relativas à participação de representantes de organizações sindicais quando, nas reuniões do Conselho, são abordadas questões relativas ao SIADAP 1 que tenham impacte na avaliação do desempenho dos trabalhadores ou, nos termos da alínea h) do n.º 3, questões relativas a outros subsistemas.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Título III

Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Dirigentes da Administração Pública (SIADAP 2)

Capítulo I

Disposições gerais

Artigo 29.º

Periodicidade

(em vigor a partir de: 2025-01-01)

1 - A avaliação do desempenho dos dirigentes superiores e intermédios, nos termos da presente lei, tem periodicidade anual, e respeita ao desempenho do ano civil anterior.
2 - Sem prejuízo do referido no número anterior, para efeitos da ponderação da renovação das comissões de serviço, a apreciação global do desempenho dos dirigentes superiores e intermédios é realizada no termo das respetivas comissões de serviço, conforme o respetivo estatuto.
3 - A avaliação referida no n.º 1 pressupõe o exercício de funções como dirigente por um período não inferior a seis meses, seguidos ou interpolados.
4 - A avaliação do desempenho dos dirigentes superiores e intermédios realizada nos termos do presente título não produz quaisquer efeitos na respetiva carreira de origem.
5 - A avaliação do desempenho, com efeitos na carreira de origem, dos trabalhadores que exercem cargos dirigentes é realizada anualmente nos termos dos n.os 5 a 7 do artigo 42.º e do artigo 43.º
6 - A avaliação do desempenho do pessoal integrado em carreira que se encontre em exercício de funções de direção ou equiparadas inerentes ao conteúdo funcional da carreira, quando tal exercício não for titulado em comissão de serviço, é feita anualmente, nos termos do SIADAP 3, não sendo aplicável o disposto nos n.os 4 e 5.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Alterado pelo/a Artigo 49.º do/a Lei n.º 66-B/2012 - Diário da República n.º 252/2012, 1º Suplemento, Série I de 2012-12-31, em vigor a partir de 2013-01-01

Artigo 29.º-A

Intervenientes

(em vigor a partir de: 2025-01-01)

No processo de avaliação do desempenho dos dirigentes, no âmbito de cada serviço, intervêm os seguintes elementos:
a) O avaliador;
b) O avaliado;
c) O conselho coordenador da avaliação, neste caso composto apenas por dirigentes superiores;
d) O dirigente máximo do órgão ou serviço.

Capítulo II

Avaliação do desempenho dos dirigentes superiores

Artigo 30.º

Avaliação global

(em vigor a partir de: 2025-01-01)

1 - A avaliação global do desempenho dos dirigentes superiores para efeitos de renovação da comissão de serviço efetua-se com base nos seguintes parâmetros:
a) «Grau de cumprimento dos compromissos» constantes das respetivas cartas de missão, tendo por base os indicadores de medida fixados para a avaliação dos resultados obtidos em objectivos de eficácia, eficiência e qualidade nelas assumidos e na

gestão dos recursos humanos, financeiros e materiais afectos ao serviço;
b) «Competências» de liderança, de visão estratégica, de representação externa e de gestão demonstradas.
2 - (Revogado.)
3 - A avaliação global do desempenho dos dirigentes superiores afere-se pelos níveis de sucesso obtidos nos parâmetros de avaliação traduzindo-se na verificação do sucesso global com superação do desempenho previsto em alguns domínios, face às exigências do exercício do cargo traduzidas naqueles parâmetros, no cumprimento de tais exigências ou no seu incumprimento.
4 - Anualmente, para efeitos de monitorização da avaliação global, deve o dirigente máximo do serviço remeter ao respetivo membro do Governo, até 31 de maio, os seguintes elementos:
a) Relatório de atividades que integre a autoavaliação do serviço nos termos previstos no n.º 2 do artigo 15.º, incluindo ainda as principais opções seguidas em matéria de gestão e qualificação dos recursos humanos, de gestão dos recursos financeiros e o resultado global da aplicação do SIADAP 2 e do SIADAP 3, incluindo expressamente a distribuição equitativa dos níveis atribuídos, no total e desagregados;
b) Relatório sintético explicitando a evolução dos resultados de eficácia, eficiência e qualidade obtidos face aos compromissos fixados nas cartas de missão dos dirigentes, e os resultados obtidos na gestão de recursos humanos, financeiros e materiais.
5 - Os dirigentes superiores de 2.º grau devem apresentar até 15 de maio ao dirigente máximo do serviço um relatório sintético explicitando os resultados obtidos face aos compromissos assumidos na carta de missão e sua evolução relativamente aos anos anteriores, devendo os mesmos ser remetidos ao respetivo membro do Governo juntamente com os elementos referidos no número anterior.
6 - A monitorização da avaliação anual referida nos números anteriores releva para a avaliação global no final da comissão de serviço e pode fundamentar a sua cessação nos termos e no prazo previsto no respetivo estatuto.
7 - A avaliação de desempenho dos membros dos conselhos diretivos dos institutos públicos sujeitos para todos os efeitos legais ao Estatuto do Gestor Público segue o regime neste estabelecido.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Alterado pelo/a Artigo 49.º do/a Lei n.º 66-B/2012 - Diário da República n.º 252/2012, 1º Suplemento, Série I de 2012-12-31, em vigor a partir de 2013-01-01

Artigo 31.º

Monitorização intercalar

(em vigor até: 2024-12-31)

REVOGADO

1 - Para efeitos da monitorização intercalar prevista no n.º 2 do artigo 29.º, deve o dirigente máximo do serviço remeter ao respetivo membro do Governo, até 15 de abril de cada ano, os seguintes elementos:
a) Relatório de actividades que integre a auto-avaliação do serviço nos termos previstos no n.º 2 do artigo 15.º;
b) Relatório sintético explicitando o grau de cumprimento dos compromissos constantes da carta de missão.
2 - O relatório sintético referido na alínea b) do número anterior deve incluir as principais opções seguidas em matéria de gestão e qualificação dos recursos humanos, de gestão dos recursos financeiros e o resultado global da aplicação do SIADAP 3, quando aplicável, incluindo expressamente a distribuição equitativa das menções qualitativas atribuídas, no total e por carreira.
3 - Os dirigentes superiores do 2.º grau devem apresentar ao dirigente máximo do serviço um relatório sintético explicitando os resultados obtidos face aos compromissos assumidos na carta de missão e sua evolução relativamente aos anos anteriores.
4 - (Revogado).
5 - (Revogado).
6 - (Revogado).

7 - As cartas de missão dos dirigentes superiores e o relatório previsto na alínea b) do n.º 1 podem obedecer a modelo aprovado por despacho do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública.

Alterações

Revogado pelo/a Artigo 7.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Alterado pelo/a Artigo 49.º do/a Lei n.º 66-B/2012 - Diário da República n.º 252/2012, 1º Suplemento, Série I de 2012-12-31, em vigor a partir de 2013-01-01

Artigo 32.º

Expressão da avaliação

(em vigor até: 2024-12-31)

REVOGADO

1 - A avaliação do desempenho dos dirigentes superiores afere-se pelos níveis de sucesso obtidos nos parâmetros de avaliação, traduzindo-se na verificação do sucesso global com superação do desempenho previsto em alguns domínios, face às exigências do exercício do cargo traduzidas naqueles parâmetros, no cumprimento de tais exigências ou no seu incumprimento.

2 - A monitorização intercalar anual fundamenta a apreciação global no final da comissão de serviço e pode fundamentar a sua cessação.

3 - (Revogado).

4 - (Revogado).

5 - (Revogado).

6 - (Revogado).

Alterações

Revogado pelo/a Artigo 7.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Alterado pelo/a Artigo 49.º do/a Lei n.º 66-B/2012 - Diário da República n.º 252/2012, 1º Suplemento, Série I de 2012-12-31, em vigor a partir de 2013-01-01

Artigo 33.º

Avaliadores

(em vigor a partir de: 2025-01-01)

1 - Os dirigentes superiores dos serviços são avaliados pelo respetivo membro do Governo.

2 - (Revogado.)

3 - (Revogado.)

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Artigo 34.º

Avaliação e efeitos do sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública

(em vigor a partir de: 2025-01-01)

1 - A avaliação final do desempenho dos dirigentes superiores corresponde à avaliação final dos serviços, resultante do relatório de atividades anual.

2 - Pode ser atribuído aos dirigentes superiores o reconhecimento de desempenho excelente, nos termos previstos no artigo 18.º

3 - O reconhecimento de desempenho excelente, previsto no número anterior confere a atribuição dos seguintes prémios de desempenho:
a) Direção superior de 1.º grau, um prémio no valor de (euro) 4000;
b) Direção superior de 2.º grau, um prémio correspondente a 85 % do valor do prémio referido na alínea anterior;
4 - A não aplicação do SIADAP por razões imputáveis aos dirigentes máximos dos serviços, incluindo os membros dos conselhos directivos de institutos públicos, determina a cessação das respectivas funções.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Alterado pelo/a Artigo 49.º do/a Lei n.º 66-B/2012 - Diário da República n.º 252/2012, 1º Suplemento, Série I de 2012-12-31, em vigor a partir de 2013-01-01

Capítulo III
Avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios

Artigo 35.º
Parâmetros de avaliação

A avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios efetua-se com base nos seguintes parâmetros:
a) «Resultados» obtidos nos objectivos da unidade orgânica que dirige;
b) «Competências», integrando a capacidade de liderança e competências técnicas e comportamentais adequadas ao exercício do cargo.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 49.º do/a Lei n.º 66-B/2012 - Diário da República n.º 252/2012, 1º Suplemento, Série I de 2012-12-31, em vigor a partir de 2013-01-01

Artigo 36.º
Avaliação
(em vigor a partir de: 2025-01-01)

1 - Para efeitos do disposto no artigo anterior, os dirigentes intermédios, no início de cada ciclo anual de avaliação ou no início do exercício destas funções, contratualizam com o respetivo avaliador os parâmetros de avaliação, bem como os indicadores de desempenho aplicáveis à avaliação dos resultados.
2 - O parâmetro relativo a «Resultados» assenta nos objetivos, em número não inferior a três, negociados com o dirigente, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do superior hierárquico.
3 - Os resultados obtidos em cada objectivo são valorados através de uma escala de três níveis nos seguintes termos:
a) «Objectivo superado», a que corresponde uma pontuação de 5;
b) «Objectivo atingido», a que corresponde uma pontuação de 3;
c) «Objectivo não atingido», a que corresponde uma pontuação de 1.
4 - A pontuação final a atribuir ao parâmetro «Resultados» é a média aritmética das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objectivos.
5 - O parâmetro relativo a «Competências» assenta em competências previamente escolhidas, para cada dirigente, em número não inferior a cinco.
6 - As competências referidas no número anterior são escolhidas, mediante acordo entre avaliador e avaliado, prevalecendo a escolha do superior hierárquico se não existir acordo, de entre as constantes em lista aprovada por portaria do membro do

Governo responsável pela área da Administração Pública.
7 - O dirigente máximo do serviço, ouvido o conselho coordenador da avaliação, estabelece por despacho duas competências a que se subordina a avaliação dos dirigentes intermédios, a definir nos termos da portaria referida no número anterior.
8 - Cada competência é valorada através de uma escala de três níveis nos seguintes termos:
a) «Competência demonstrada a um nível elevado», a que corresponde uma pontuação de 5;
b) «Competência demonstrada», a que corresponde uma pontuação de 3;
c) «Competência não demonstrada ou inexistente», a que corresponde uma pontuação de 1.
9 - A pontuação final a atribuir no parâmetro «Competências» é a média aritmética das pontuações atribuídas.
10 - Para a fixação da classificação final são atribuídas ao parâmetro «Resultados» uma ponderação mínima de 75 % e ao parâmetro «Competências» uma ponderação máxima de 25 %.
11 - A classificação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação.
12 - As pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final são expressas até às centésimas e, quando possível, milésimas.
13 - Por despacho do membro do Governo responsável pela Administração Pública, devidamente fundamentado, podem ser fixadas ponderações diferentes das previstas no n.º 10 em função das especificidades dos cargos ou das atribuições dos serviços.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Alterado pelo/a Artigo 49.º do/a Lei n.º 66-B/2012 - Diário da República n.º 252/2012, 1º Suplemento, Série I de 2012-12-31, em vigor a partir de 2013-01-01

Artigo 36.º-A

Monitorização intercalar

(em vigor até: 2024-12-31)

REVOGADO

Para efeitos da monitorização intercalar prevista no n.º 2 do artigo 29.º para os dirigentes intermédios, deve ser apresentado ao respetivo dirigente superior, até 15 de abril de cada ano, relatório sintético explicitando a evolução dos resultados obtidos face aos objetivos negociados.

Alterações

Revogado pelo/a Artigo 7.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Artigo 37.º

Expressão da avaliação final

(em vigor a partir de: 2025-01-01)

1 - A avaliação final é expressa nas seguintes menções qualitativas e quantitativas:
a) Muito bom - Correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
b) Bom - Correspondendo a uma avaliação final de 3,500 a 3,999;
c) Regular - Correspondendo a uma avaliação final de 2 a 3,499;
d) Inadequado - Correspondendo a uma avaliação final de desempenho de 1 a 1,999.
2 - (Revogado).
3 - (Revogado).
4 - (Revogado).
5 - (Revogado).

6 - A atribuição da avaliação de desempenho muito bom é, por iniciativa do avaliado ou do avaliador, objeto de apreciação pelo conselho coordenador da avaliação para efeitos de eventual reconhecimento de mérito significando desempenho excelente.
7 - A diferenciação de desempenhos é garantida:
a) Pela fixação da percentagem máxima de 15 % para as avaliações de desempenho de muito bom e, de entre estas, 5 % do total dos dirigentes, para o reconhecimento de desempenho excelente;
b) Pela fixação da percentagem máxima de 15 % para as avaliações de desempenho de bom.
8 - As percentagens previstas no número anterior incidem sobre o total de dirigentes intermédios avaliados no serviço, podendo haver, pelo menos, um dirigente com tal reconhecimento no caso de a aplicação da referida percentagem resultar em número inferior à unidade.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Alterado pelo/a Artigo 49.º do/a Lei n.º 66-B/2012 - Diário da República n.º 252/2012, 1º Suplemento, Série I de 2012-12-31, em vigor a partir de 2013-01-01

Artigo 38.º

Avaliadores

(em vigor a partir de: 2025-01-01)

1 - Os dirigentes intermédios do 1.º grau são avaliados pelo dirigente superior de quem directamente dependam.
2 - Os demais dirigentes intermédios são avaliados pelo dirigente de que diretamente dependam.
3 - Sempre que o número de unidades homogéneas dependentes do mesmo dirigente superior o justifique, este pode delegar o processo de avaliação dos respetivos dirigentes intermédios em avaliadores para o efeito designados, de posição funcional superior aos avaliados.
4 - (Revogado).
5 - (Revogado).

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Alterado pelo/a Artigo 49.º do/a Lei n.º 66-B/2012 - Diário da República n.º 252/2012, 1º Suplemento, Série I de 2012-12-31, em vigor a partir de 2013-01-01

Artigo 39.º

Efeitos

(em vigor a partir de: 2025-01-01)

1 - A avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios tem os efeitos previstos no presente artigo e no respetivo estatuto.
2 - (Revogado).
3 - (Revogado).
4 - (Revogado).
5 - (Revogado).
6 - A atribuição da menção de Desempenho inadequado constitui fundamento para a cessação da respectiva comissão de serviço.
7 - (Revogado).
8 - (Revogado).
9 - (Revogado).
10 - (Revogado).

11 - A não aplicação do SIADAP 3 por razão imputável ao dirigente intermédio determina a cessação da respetiva comissão de serviço e a não observância, sem fundamento, das orientações do conselho coordenador da avaliação deve ser tida em conta na respetiva avaliação de desempenho.
12 - (Revogado.)
13 - O reconhecimento de desempenho excelente confere aos dirigentes intermédios a atribuição de prémio de desempenho nos seguintes termos:
a) Direção intermédia de 1.º grau, um prémio correspondente a 80 % do valor do prémio referido na alínea a) do n.º 3 do artigo 34.º;
b) Direção intermédia de 2.º grau, um prémio correspondente a 70 % do valor do prémio referido na alínea a) do n.º 3 do artigo 34.º;
c) Direção intermédia de 3.º grau ou inferior, um prémio correspondente a 60 % do valor do prémio referido na alínea a) do n.º 3 do artigo 34.º
14 - O reconhecimento de desempenho muito bom confere aos dirigentes intermédios a atribuição de prémio de desempenho nos seguintes termos:
a) Direção intermédia de 1.º grau, um prémio correspondente a 75 % do valor do prémio apurado nos termos da alínea a) do número anterior;
b) Direção intermédia de 2.º grau, um prémio correspondente a 75 % do valor do prémio referido na alínea b) do número anterior;
c) Direção intermédia de 3.º grau ou inferior, um prémio correspondente a 75 % do valor do prémio referido na alínea c) do número anterior.
15 - O reconhecimento de desempenho bom confere aos dirigentes intermédios a atribuição de prémio de desempenho nos seguintes termos:
a) Direção intermédia de 1.º grau, um prémio correspondente a 50 % do valor do prémio apurado nos termos da alínea a) do n.º 13;
b) Direção intermédia de 2.º grau, um prémio correspondente a 50 % do valor do prémio referido na alínea b) do n.º 13;
c) Direção intermédia de 3.º grau ou inferior, um prémio correspondente a 50 % do valor do prémio referido na alínea c) do n.º 13.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Alterado pelo/a Artigo 49.º do/a Lei n.º 66-B/2012 - Diário da República n.º 252/2012, 1º Suplemento, Série I de 2012-12-31, em vigor a partir de 2013-01-01

Artigo 40.º

Processo de avaliação

No que não estiver previsto no presente título, ao processo de avaliação dos dirigentes intermédios aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto no título iv da presente lei.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 49.º do/a Lei n.º 66-B/2012 - Diário da República n.º 252/2012, 1º Suplemento, Série I de 2012-12-31, em vigor a partir de 2013-01-01

Título IV

Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3)

Capítulo I
Estrutura

Secção I
Periodicidade e requisitos para avaliação

Artigo 41.º
Periodicidade
(em vigor a partir de: 2025-01-01)

1 - A avaliação do desempenho dos trabalhadores é de caráter anual.
2 - A avaliação respeita ao desempenho do ano civil anterior.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Alterado pelo/a Artigo 49.º do/a Lei n.º 66-B/2012 - Diário da República n.º 252/2012, 1º Suplemento, Série I de 2012-12-31, em vigor a partir de 2013-01-01

Artigo 42.º
Requisitos funcionais para avaliação
(em vigor a partir de: 2025-01-01)

1 - No caso de trabalhador que, no ano civil anterior ao da realização do ciclo avaliativo, tenha constituído vínculo de emprego público há menos de seis meses, o desempenho relativo a este período é objeto de avaliação conjunta com o do ciclo seguinte.
2 - É objeto de avaliação, nos termos do presente título, o desempenho do trabalhador que, no ano civil anterior, tenha vínculo de emprego público com, pelo menos, seis meses e o correspondente serviço efetivo, independentemente do serviço ou unidade orgânica, onde este tenha sido prestado.
3 - Sem prejuízo do disposto no artigo 42.º-B o serviço efetivo deve ser prestado em contacto funcional com o respetivo avaliador ou em situação funcional que, apesar de não ter permitido contacto direto pelo período temporal referido no número anterior, admita, por decisão favorável do conselho coordenador da avaliação, a realização de avaliação.
4 - (Revogado.)
5 - No caso de quem, no ano civil anterior, tenha vínculo de emprego público com pelo menos seis meses, mas não tenha o correspondente serviço efetivo conforme definido na presente lei ou, estando na situação prevista no n.º 3, não tenha obtido decisão favorável do conselho coordenador da avaliação, não é realizada avaliação nos termos do presente título.
6 - No caso previsto no número anterior releva, para efeitos da respetiva carreira, a última avaliação obtida nos termos da presente lei ou das suas adaptações, ainda que por ponderação curricular, não incidindo sobre os trabalhadores abrangidos por esta medida as percentagens previstas no artigo 75.º
7 - Se, no caso previsto no n.º 5, o trabalhador não tiver avaliação que releve nos termos do número anterior ou se pretender a sua alteração, requer avaliação por ponderação curricular, realizada nos termos do artigo 43.º

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Alterado pelo/a Artigo 49.º do/a Lei n.º 66-B/2012 - Diário da República n.º 252/2012, 1º Suplemento, Série I de 2012-12-31, em vigor a partir de 2013-01-01

Artigo 42.º-A

Requisitos funcionais para avaliação no ano de ingresso na Administração Pública ou integração em carreira diferente

(em vigor a partir de: 2025-01-01)

1 - No ano de ingresso na Administração Pública ou de integração em diferente carreira ou categoria o trabalhador contratualiza com o avaliador competente os parâmetros de avaliação, no período máximo de 10 dias após a conclusão com sucesso do período experimental.

2 - 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).

Artigo 42.º-B

Sucessão de avaliadores

(em vigor a partir de: 2025-01-01)

1 - Se no decorrer do ciclo avaliativo se sucederem vários avaliadores, tem competência para avaliar o avaliador que tiver a qualidade de superior hierárquico no momento da realização da avaliação.

2 - No caso previsto no número anterior, o avaliador cessante, previamente ao termo do exercício do seu cargo ou função, assegura a entrega dos elementos adequados a uma efetiva avaliação, referente ao período em que o trabalhador foi seu avaliado.

3 - Em caso de alteração de unidade orgânica e/ou de serviço do trabalhador, compete aos anteriores avaliadores remeter ao novo avaliador do serviço de destino do trabalhador os elementos adequados a uma efetiva avaliação.

4 - Os elementos a que se referem os números anteriores devem contemplar uma pronúncia sobre todos os objetivos e competências contratualizados, referente ao período de contacto funcional entre o avaliador e avaliado, e serem remetidos na forma escrita.

Artigo 43.º

Ponderação curricular

(em vigor a partir de: 2025-01-01)

1 - A avaliação por ponderação curricular é diferenciada por graus de complexidade funcional e funções desempenhadas e traduz-se na avaliação do currículo do trabalhador, referente aos últimos três anos, sendo considerados, entre outros, os seguintes elementos:

a) As habilitações académicas e profissionais;

b) A experiência profissional e a valorização curricular;

c) O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, designadamente actividade de dirigente sindical.

2 - A avaliação é solicitada pelo trabalhador, até ao dia 31 de dezembro do ano civil que antecede a avaliação, em requerimento apresentado ao dirigente máximo do serviço competente, acompanhado da documentação que o trabalhador considere relevante, podendo juntar declaração passada pela entidade onde são ou foram exercidas funções.

3 - A ponderação curricular é expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação final qualitativa e quantitativa ou o reconhecimento de mérito significando desempenho excelente, de acordo com o estabelecido nos artigos 50.º e 51.º, bem como as regras relativas à diferenciação de desempenhos previstas na presente lei.

4 - A ponderação curricular e a respectiva valoração são determinadas segundo critérios previamente fixados pelo Conselho Coordenador da Avaliação, constantes em acta, que é tornada pública, que asseguram a ponderação equilibrada dos elementos curriculares previstos no n.º 1 e a consideração de reconhecido interesse público ou relevante interesse social do exercício dos cargos e funções nele referidas.
5 - Os critérios referidos no número anterior podem ser estabelecidos uniformemente para todos os serviços por despacho normativo do membro do Governo responsável pela Administração Pública.
6 - A avaliação por ponderação curricular é realizada pelo imediato superior hierárquico ou, na sua falta ou impedimento, por avaliador designado pelo dirigente máximo do serviço.
7 - A fim de garantir o cumprimento dos prazos previstos na presente lei, devem os serviços informar, na primeira quinzena de dezembro do ano que antecede a avaliação, os trabalhadores abrangidos pelo disposto nos n.os 5 a 7 do artigo 42.º, que não disponham de avaliação anterior que releve ou pretendam a sua alteração, que devem requerer a avaliação por ponderação curricular, nos termos do presente artigo.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Artigo 44.º

Publicidade

(em vigor até: 2024-12-31)

REVOGADO

1 - As menções qualitativas e respectiva quantificação quando fundamentam, no ano em que são atribuídas, a mudança de posição remuneratória na carreira ou a atribuição de prémio de desempenho são objecto de publicitação, bem como as menções qualitativas anteriores que tenham sido atribuídas e que contribuam para tal fundamentação.
2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior e de outros casos de publicitação previstos na presente lei, os procedimentos relativos ao SIADAP 3 têm carácter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação de cada trabalhador ser arquivados no respectivo processo individual.
3 - Com excepção do avaliado, todos os intervenientes no processo de avaliação bem como os que, em virtude do exercício das suas funções, tenham conhecimento do mesmo ficam sujeitos ao dever de sigilo.
4 - O acesso à documentação relativa ao SIADAP 3 subordina-se ao disposto no Código do Procedimento Administrativo e à legislação relativa ao acesso a documentos administrativos.

Alterações

Revogado pelo/a Artigo 7.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Secção II

Metodologia de avaliação

Artigo 45.º

Parâmetros de avaliação

A avaliação do desempenho dos trabalhadores incide sobre os seguintes parâmetros:
a) «Resultados» obtidos na prossecução de objectivos individuais em articulação com os objectivos da respectiva unidade orgânica;

b) «Competências» que visam avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício de uma função.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 49.º do/a Lei n.º 66-B/2012 - Diário da República n.º 252/2012, 1º Suplemento, Série I de 2012-12-31, em vigor a partir de 2013-01-01

Artigo 45.º-A

Avaliação por competências

(em vigor a partir de: 2025-01-01)

1 - Em casos excecionais, a avaliação dos desempenhos pode incidir apenas sobre o parâmetro 'competências', previsto na alínea b) do artigo anterior, mediante decisão fundamentada do dirigente máximo do serviço, ouvido o conselho coordenador da avaliação e com observância do disposto nos números seguintes.
2 - A avaliação a efetuar nos termos do número anterior apenas é admissível no caso de estarem cumulativamente reunidas as seguintes condições:
a) Se trate de trabalhadores inseridos em carreiras de grau de complexidade 1 e 2;
b) Se trate de trabalhadores a desenvolver atividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas.
3 - As competências são previamente escolhidas para cada trabalhador, em número não inferior a oito.
4 - Na escolha das competências aplica-se o disposto no artigo 48.º, sendo, contudo, obrigatória uma competência relativa à capacidade de realização e orientação para resultados.
5 - Sempre que para o exercício das suas funções o trabalhador estiver em contacto profissional regular com outros trabalhadores ou utilizadores, o avaliador deve ter em conta a informação através deles obtida sobre o desempenho, como contributo para a avaliação, devendo registá-la no processo de avaliação e refleti-la na avaliação das competências.
6 - À avaliação de cada competência ao abrigo do presente artigo aplica-se o disposto no n.º 1 do artigo 49.º
7 - A cada competência pode ser atribuída ponderação diversa por forma a destacar a respetiva importância no exercício de funções e assegurar a diferenciação de desempenhos.
8 - A avaliação final é a média aritmética simples ou ponderada das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador.

Artigo 45.º-B

Contratualização dos parâmetros

(em vigor a partir de: 2025-01-01)

1 - Sem prejuízo do disposto no artigo 42.º-A, a contratualização dos parâmetros ocorre no início de cada período anual de avaliação ou no início do exercício de novas funções no mesmo ou em diferente serviço ou unidade orgânica.
2 - Para os efeitos previstos no número anterior, é efetuada a reunião entre o avaliador e avaliado, destinada a contratualizar os objetivos, respetivos indicadores de medida e critérios de superação, bem como as competências a demonstrar e a formação a associar às mesmas.
3 - Não existindo acordo sobre a definição dos parâmetros referidos no número anterior prevalece a decisão do avaliador, devendo o avaliado proceder à justificação em ficha de avaliação dos motivos que fundamentam a sua discordância.
4 - A reunião de contratualização referida no n.º 2 pode ser precedida de reunião de análise do dirigente com todos os avaliados que integrem a respetiva unidade orgânica ou equipa, designadamente quando existirem objetivos partilhados.

Artigo 46.º

Resultados

(em vigor a partir de: 2025-01-01)

1 - O parâmetro «Resultados» decorre da verificação do grau de cumprimento dos objectivos previamente definidos que devem ser redigidos de forma clara e rigorosa, de acordo com os principais resultados a obter, tendo em conta os objectivos do serviço e da unidade orgânica, a proporcionalidade entre os resultados visados e os meios disponíveis e o tempo em que são prosseguidos.

2 - Os objectivos são, designadamente:

a) De produção de bens e actos ou prestação de serviços, visando a eficácia na satisfação dos utilizadores;

b) De qualidade, orientada para a inovação, melhoria do serviço e satisfação das necessidades dos utilizadores;

c) De eficiência, no sentido da simplificação e racionalização de prazos e procedimentos de gestão processual e na diminuição de custos de funcionamento;

d) De aperfeiçoamento e desenvolvimento das competências individuais, técnicas e comportamentais do trabalhador.

3 - A contratualização de objetivos a atingir efetua-se de acordo com as seguintes regras:

a) Os objetivos a atingir por cada trabalhador devem ser acordados entre avaliador e avaliado no início do período da avaliação, prevalecendo, em caso de ausência de acordo, a posição do avaliador;

b) A identificação de resultados de aperfeiçoamento e desenvolvimento individual do trabalhador é obrigatória num dos objetivos, quando resulte de diagnóstico efetuado no âmbito de avaliação do desempenho classificado como de inadequado;

c) Os objetivos de aperfeiçoamento e desenvolvimento do trabalhador podem ser de âmbito relacional, de atitudes ou de aquisição de competências técnicas e de métodos de trabalho.

4 - Podem ser fixados objectivos de responsabilidade partilhada sempre que impliquem o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada.

5 - No início do ciclo avaliativo são fixados um mínimo de três e um máximo de sete objetivos para cada trabalhador que, em regra, se enquadrem em várias áreas das previstas no n.º 2 e tenham particularmente em conta o posto de trabalho do trabalhador.

6 - Para os resultados a obter em cada objetivo são previamente estabelecidos indicadores de medida do desempenho, que obrigatoriamente contemplem a possibilidade de superação dos objetivos.

7 - Os indicadores de medida do desempenho não devem ultrapassar o número de três.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Alterado pelo/a Artigo 49.º do/a Lei n.º 66-B/2012 - Diário da República n.º 252/2012, 1º Suplemento, Série I de 2012-12-31, em vigor a partir de 2013-01-01

Artigo 47.º

Avaliação dos resultados atingidos

(em vigor a partir de: 2025-01-01)

1 - Tendo presente a medição do grau de cumprimento de cada objectivo, de acordo com os respectivos indicadores previamente estabelecidos, a avaliação dos resultados obtidos em cada objectivo é expressa em três níveis:

a) «Objectivo superado», a que corresponde uma pontuação de 5;

b) «Objectivo atingido», a que corresponde uma pontuação de 3;

c) «Objectivo não atingido», a que corresponde uma pontuação de 1.

2 - A pontuação final a atribuir ao parâmetro «Resultados» é a média aritmética das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objectivos.

3 - Embora com desempenho efectivo, sempre que se verifique a impossibilidade de prosseguir alguns objectivos previamente fixados, devido a condicionantes estranhas ao controlo dos intervenientes, e não tenha sido possível renegociar novos objectivos, a avaliação deve decorrer relativamente a outros objectivos que não tenham sido prejudicados por aquelas condicionantes.
4 - A avaliação dos resultados obtidos em objetivos de responsabilidade partilhada previstos no n.º 4 do artigo anterior, em regra, é idêntica para todos os trabalhadores neles envolvidos, podendo, mediante opção fundamentada do avaliador, ser feita avaliação diferenciada consoante o contributo de cada trabalhador.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Artigo 48.º

Competências

(em vigor a partir de: 2025-01-01)

1 - O parâmetro 'Competências' assenta em competências previamente escolhidas para cada trabalhador em número não inferior a cinco e não superior a oito.
2 - As competências referidas no número anterior são escolhidas, mediante acordo entre avaliador e avaliado, prevalecendo a escolha do avaliador se não existir acordo, de entre as competências e os comportamentos associados a desenvolver pelo trabalhador, definidas e listadas em perfis específicos, decorrentes da análise e qualificação das funções correspondentes à respetiva carreira, categoria, área funcional ou posto de trabalho, constantes da portaria referida no n.º 6 do artigo 36.º
3 - É obrigatória a escolha de uma competência que evidencie a capacidade de coordenação de equipas para os trabalhadores que se encontrem em efetivas funções de coordenação e chefia de equipa multidisciplinar.
4 - O dirigente máximo do serviço, ouvido o conselho coordenador da avaliação, estabelece duas competências a que se subordina a avaliação dos trabalhadores, definidas por área de atividade e/ou grau de complexidade funcional, a definir nos termos da portaria referida no n.º 6 do artigo 36.º
5 - Entre as competências definidas, o avaliador, ouvido o avaliado, seleciona aquela que é objeto de ação de formação de entre as identificadas em catálogo próprio para o efeito, elaborado pelo INA, I. P.
6 - A formação a que se refere o número anterior é objeto de avaliação pela entidade formadora.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Artigo 49.º

Avaliação das competências

1 - A avaliação das competências é aferida em resultado do número dos comportamentos associados que sejam observados, de acordo com grelha a fixar na portaria a que se refere o n.º 6 do artigo 36.º, e é expressa em três níveis:
a) «Competência demonstrada a um nível elevado», a que corresponde uma pontuação de 5;
b) «Competência demonstrada», a que corresponde uma pontuação de 3;
c) «Competência não demonstrada ou inexistente», a que corresponde uma pontuação de 1.
2 - A classificação final do parâmetro competências resulta da média aritmética simples das pontuações atribuídas nas diferentes competências avaliadas.
3 - A classificação da competência a que se refere o n.º 5 do artigo anterior é majorada em 1 nível, até à pontuação máxima de 5, quando a avaliação obtida na formação correspondente é positiva.

Alterações

Retificado pelo/a Declaração de Retificação n.º 15/2024/1 - Diário da República n.º 46/2024, Série I de 2024-03-05, produz efeitos a partir de 2025-01-01

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Artigo 50.º

Avaliação final

(em vigor a partir de: 2025-01-01)

1 - A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação.
2 - Para o parâmetro 'Resultados' é atribuída uma ponderação mínima de 60 %.
3 - Para o parâmetro de 'Competências' uma ponderação máxima de 40 %.
4 - Cabe ao dirigente máximo do serviço, ouvido o conselho coordenador da avaliação, estabelecer as ponderações a observar, podendo as mesmas ser diferenciadas em razão das carreiras, categorias, áreas funcionais ou postos de trabalho.
5 - Por despacho do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública, podem ser estabelecidos limites diferentes dos fixados no número anterior em função de carreiras e, por despacho conjunto com o membro do Governo da tutela, podem igualmente ser fixados outros limites diferentes para carreiras especiais ou em função de especificidades das atribuições de serviços ou da sua gestão.
6 - A avaliação final é expressa nas seguintes menções:
a) Muito bom - Correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
b) Bom - Correspondendo a uma avaliação final de 3,500 a 3,999;
c) Regular - Correspondendo a uma avaliação final de 2 a 3,499;
d) Inadequado - Correspondendo a uma avaliação final de desempenho de 1 a 1,999, que enquadra situações de insuficiência no desempenho face aos objetivos e competências fixados para o ciclo de avaliação, demonstrativas de necessidade de reforço de desenvolvimento profissional do trabalhador.
7 - As pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final são expressas até às centésimas e, quando possível, milésimas.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Artigo 51.º

Reconhecimento de excelência

(em vigor a partir de: 2025-01-01)

1 - A atribuição da avaliação de desempenho muito bom é objeto de apreciação pelo conselho coordenador da avaliação, para efeitos de eventual reconhecimento de mérito, significando desempenho excelente, por iniciativa do avaliado ou do avaliador.
2 - A iniciativa prevista no número anterior deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respectivos fundamentos e analise o impacte do desempenho, evidenciando os contributos relevantes para o serviço.
3 - O reconhecimento do mérito previsto no n.º 1 é objecto de publicitação no serviço pelos meios internos considerados mais adequados.
4 - Para efeitos de aplicação da legislação sobre carreiras e remunerações, a avaliação máxima nela prevista corresponde à menção qualitativa de Desempenho excelente.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Artigo 51.º-A

Critérios de desempate

(em vigor a partir de: 2025-01-01)

Quando não sejam suficientes os critérios de desempate fixados por parte do conselho coordenador da avaliação e seja necessário proceder a desempate entre trabalhadores, relevam, consecutivamente:

a) A avaliação obtida no parâmetro resultados;

b) A avaliação obtida na competência selecionada para formação no ciclo avaliativo.

Secção III

Efeitos da avaliação

Artigo 52.º

Efeitos

(em vigor a partir de: 2025-01-01)

1 - A avaliação do desempenho individual tem, designadamente, os seguintes efeitos:

a) Identificação de potencialidades pessoais e profissionais do trabalhador que devam ser desenvolvidas;

b) Diagnóstico de necessidades de formação;

c) Identificação de competências e comportamentos profissionais merecedores de melhoria;

d) Melhoria do posto de trabalho e dos processos a ele associados;

e) Alteração de posicionamento remuneratório na carreira do trabalhador e atribuição de prémios de desempenho, nos termos da legislação aplicável.

2 - (Revogado).

3 - (Revogado).

4 - (Revogado).

5 - (Revogado).

6 - (Revogado).

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 7.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Alterado pelo/a Artigo 49.º do/a Lei n.º 66-B/2012 - Diário da República n.º 252/2012, 1º Suplemento, Série I de 2012-12-31, em vigor a partir de 2013-01-01

Artigo 53.º

Menção de inadequado

(em vigor a partir de: 2025-01-01)

1 - A atribuição da menção qualitativa de Desempenho inadequado deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respectivos fundamentos, por parâmetro, de modo a possibilitar decisões no sentido de:

a) Analisar os fundamentos de insuficiência no desempenho e identificar as necessidades de formação e o plano de desenvolvimento profissional adequados à melhoria do desempenho do trabalhador;

b) Fundamentar decisões de melhor aproveitamento das capacidades do trabalhador.

2 - As necessidades de formação identificadas devem traduzir-se em ações a incluir no plano de desenvolvimento profissional, no ano subsequente imediato.

3 - Para efeitos de aplicação do disposto em matéria de procedimento disciplinar, na LTFP, a avaliação de desempenho negativa nela prevista corresponde à menção qualitativa de inadequado.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Artigo 54.º

Potencial de desenvolvimento dos trabalhadores

1 - O sistema de avaliação do desempenho deve permitir a identificação do potencial de evolução e desenvolvimento dos trabalhadores e o diagnóstico das respectivas necessidades de formação, devendo estas ser consideradas no plano de formação anual de cada serviço.

2 - A identificação das necessidades de formação deve associar as necessidades prioritárias dos trabalhadores e a exigência do posto de trabalho que lhe está atribuído, tendo em conta os recursos disponíveis para esse efeito.

Capítulo II

Intervenientes no processo de avaliação

Artigo 55.º

Intervenientes

(em vigor a partir de: 2025-01-01)

1 - Intervêm no processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores no âmbito de cada serviço:

a) O avaliador;

b) O avaliado;

c) O conselho coordenador da avaliação;

d) A comissão paritária;

e) O dirigente máximo do serviço.

2 - (Revogado.)

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Artigo 56.º

Avaliador

(em vigor a partir de: 2025-01-01)

1 - A avaliação é da competência do superior hierárquico imediato ou, na sua ausência ou impedimento, do superior hierárquico de nível seguinte, cabendo ao avaliador:

a) Negociar os objectivos do avaliado, de acordo com os objectivos e resultados fixados para a sua unidade orgânica ou em execução das respectivas competências, e fixar os indicadores de medida do desempenho, designadamente os critérios de superação de objectivos, no quadro das orientações gerais fixadas pelo Conselho Coordenador da Avaliação;

b) Rever regularmente com o avaliado os objetivos negociados, ajustá-los, se necessário, e reportar ao avaliado a evolução do seu desempenho e possibilidades de melhoria;
c) Negociar as competências que integram o segundo parâmetro de avaliação, nos termos da alínea b) do artigo 45.º e do artigo 48.º;
d) Avaliar os trabalhadores diretamente subordinados, assegurando a correta aplicação dos princípios integrantes da avaliação;
e) Ponderar as expectativas dos trabalhadores no processo de identificação das respectivas necessidades de desenvolvimento;
f) Fundamentar as avaliações de desempenho muito bom, bom e inadequado, para os efeitos previstos na presente lei;
g) Remeter os contributos escritos adequados a uma efetiva e justa avaliação ao dirigente máximo ou ao novo avaliador, nos termos previstos no artigo 42.º-B.
2 - O superior hierárquico imediato deve recolher e registar os contributos que reputar adequados e necessários a uma efectiva e justa avaliação, designadamente quando existam trabalhadores com responsabilidade efectiva de coordenação e orientação sobre o trabalho desenvolvido pelos avaliados.
3 - A ausência ou impedimento de avaliador direto não constitui fundamento para não avaliar o trabalhador.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Alterado pelo/a Artigo 49.º do/a Lei n.º 66-B/2012 - Diário da República n.º 252/2012, 1º Suplemento, Série I de 2012-12-31, em vigor a partir de 2013-01-01

Artigo 57.º

Avaliado

(em vigor a partir de: 2025-01-01)

1 - Em cumprimento dos princípios enunciados na presente lei, o avaliado tem direito:
a) A que lhe sejam garantidos os meios e condições necessários ao seu desempenho em harmonia com os objectivos e resultados que tenha contratualizado;
b) À avaliação do seu desempenho, no prazo legalmente fixado.
2 - Constituem deveres do avaliado:
a) Contratualizar com o avaliador os objetivos e as competências que constituem parâmetros de avaliação e respetivos indicadores de medida;
b) Participar na determinação da formação a associar à competência contratualizada, a realizar no ciclo em avaliação;
c) Proceder à respetiva autoavaliação como garantia de envolvimento ativo e responsabilização no processo avaliativo.
3 - Os dirigentes dos serviços são responsáveis pela aplicação e divulgação do sistema de avaliação aos avaliados, nos prazos legalmente fixados, garantindo o cumprimento dos seus princípios e diferenciação do mérito.
4 - É garantida aos avaliados o conhecimento dos objectivos, fundamentos, conteúdo e funcionamento do sistema de avaliação.
5 - É garantido ao avaliado o direito de reclamação, de recurso e de impugnação jurisdicional.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Artigo 58.º

Conselho coordenador da avaliação

1 - Junto do dirigente máximo de cada serviço funciona um conselho coordenador da avaliação, ao qual compete:
a) Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3, tendo em consideração os documentos que integram o ciclo de gestão referido no artigo 8.º;

b) Estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objectivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, em especial os relativos à caracterização da situação de superação de objectivos;
c) Estabelecer o número de objectivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho, podendo fazê-lo para todos os trabalhadores do serviço ou, quando se justifique, por unidade orgânica ou por carreira;
d) Garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos, cabendo-lhe validar as avaliações de desempenho de muito bom, bom ou inadequado, bem como proceder ao reconhecimento de desempenho excelente;
e) Emitir parecer sobre os pedidos de apreciação das propostas de avaliação dos dirigentes intermédios avaliados;
f) Exercer as demais competências que, por lei ou regulamento, lhe são cometidas;
g) Definir os critérios de desempate necessários ao processo de avaliação, bem como os seus efeitos, designadamente em matéria de harmonização das propostas de avaliação;
h) Garantir, no início de cada ciclo de avaliação, o cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação e das orientações a que se refere a alínea b);
i) Atribuir, nos casos de não validação das avaliações de desempenho de Muito bom, Bom ou Inadequado, classificação final quantitativa com a correspondente menção qualitativa, nos termos previstos no n.º 6 do artigo 50.º
2 - O conselho coordenador da avaliação é presidido pelo dirigente máximo do serviço e integra, para além dos dirigentes superiores de 2.º grau, o responsável pela gestão de recursos humanos e um dirigente de cada unidade orgânica, até ao limite de 10, sem prejuízo do disposto no número seguinte, quando superior.
3 - Nos serviços de grande dimensão, sem prejuízo da existência do conselho coordenador da avaliação nos termos dos números anteriores, para efeitos de operacionalização do seu funcionamento, podem ser criadas secções autónomas presididas pelo dirigente máximo do serviço, compostas por um número restrito de dirigentes, exercendo as competências previstas nas alíneas d) e i) do n.º 1.
4 - Nos serviços de reduzida dimensão, quando não for possível a constituição do conselho coordenador da avaliação nos termos do n.º 2, as respetivas competências legais são confiadas, consecutivamente:
a) A uma comissão de avaliação, composta por dois a cinco trabalhadores com responsabilidade funcional adequada e ou dirigentes designados pelo dirigente máximo do serviço, que a preside; ou
b) Ao dirigente máximo do serviço, sempre que se verifique a impossibilidade da constituição da comissão de avaliação nos termos da alínea anterior.
5 - A presidência do conselho coordenador da avaliação ou das secções autónomas previstas no n.º 3 pode ser delegada nos termos da lei.
6 - O regulamento de funcionamento do conselho coordenador da avaliação deve ser elaborado por cada serviço tendo em conta a sua natureza e dimensão.
7 - O conselho coordenador da avaliação tem composição restrita a dirigentes superiores e ao responsável pela gestão de recursos humanos quando o exercício das suas competências incidir sobre o desempenho de dirigentes intermédios.

Alterações

Retificado pelo/a Declaração de Retificação n.º 15/2024/1 - Diário da República n.º 46/2024, Série I de 2024-03-05, produz efeitos a partir de 2025-01-01

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Alterado pelo/a Artigo 49.º do/a Lei n.º 66-B/2012 - Diário da República n.º 252/2012, 1º Suplemento, Série I de 2012-12-31, em vigor a partir de 2013-01-01

Artigo 59.º

Comissão paritária

1 - Junto do dirigente máximo de cada serviço funciona uma comissão paritária com competência consultiva para apreciar propostas de avaliação dadas a conhecer a trabalhadores avaliados, antes da homologação.
2 - A comissão paritária é composta por quatro vogais, sendo dois representantes da Administração, designados pelo dirigente máximo do serviço, sendo um membro do conselho coordenador da avaliação, e dois representantes dos trabalhadores por

estes eleitos.
3 - Nos serviços de grande dimensão podem ser constituídas várias comissões paritárias, em que os representantes da Administração são designados de entre os membros das secções autónomas previstas no n.º 3 do artigo anterior e os representantes dos trabalhadores eleitos pelos universos de trabalhadores que correspondam à competência daquelas secções autónomas.
4 - Os vogais representantes da Administração são designados em número de quatro, pelo período de quatro anos, sendo dois efetivos, um dos quais orienta os trabalhos da comissão, e dois suplentes.
5 - Os vogais representantes dos trabalhadores são eleitos, pelo período de quatro anos, em número de seis, sendo dois efetivos e quatro suplentes, através de escrutínio secreto pelos trabalhadores que constituem o universo de trabalhadores de todo o serviço ou de parte dele, nos termos do n.º 3.
6 - O processo de eleição dos vogais representantes dos trabalhadores deve decorrer em Dezembro e é organizado nos termos de despacho do dirigente máximo do serviço que é publicitado na página electrónica do serviço, do qual devem constar, entre outros, os seguintes pontos:
a) Data limite para indicação, pelos trabalhadores, dos membros da mesa ou mesas de voto, referindo expressamente que, na ausência dessa indicação, os mesmos são designados pelo dirigente competente até quarenta e oito horas antes da realização do acto eleitoral;
b) Número de elementos da mesa ou mesas de voto, o qual não deve ser superior a cinco por cada mesa, incluindo os membros suplentes;
c) Data do acto eleitoral;
d) Período e local do funcionamento das mesas de voto;
e) Data limite da comunicação dos resultados ao dirigente respectivo;
f) Dispensa dos membros das mesas do exercício dos seus deveres funcionais no dia em que tem lugar a eleição, sendo igualmente concedidas facilidades aos restantes trabalhadores pelo período estritamente indispensável para o exercício do direito de voto.
7 - A não participação dos trabalhadores na eleição implica a não constituição da comissão paritária sem, contudo, obstar ao prosseguimento do processo de avaliação, entendendo-se como irrelevantes quaisquer pedidos de apreciação por esse órgão.
8 - Os vogais efectivos são substituídos pelos vogais suplentes quando tenham de interromper o respectivo mandato ou sempre que a comissão seja chamada a pronunciar-se sobre processos em que aqueles tenham participado como avaliados ou avaliadores.
9 - Quando se verificar a interrupção do mandato de pelo menos metade do número de vogais efectivos e suplentes, representantes da Administração, por um lado, ou eleitos em representação dos avaliados, por outro, os procedimentos previstos nos n.os 4 e 5 podem ser repetidos, se necessário, por uma única vez e num prazo de cinco dias.
10 - Nos casos do número anterior, os vogais designados ou eleitos para preenchimento das vagas completam o mandato daqueles que substituem, passando a integrar a comissão até ao termo do período de funcionamento desta.
11 - Nas situações previstas no n.º 9, a impossibilidade comprovada de repetição dos procedimentos referidos não é impeditiva do prosseguimento do processo de avaliação, entendendo-se como irrelevantes quaisquer pedidos de apreciação pela comissão paritária.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 49.º do/a Lei n.º 66-B/2012 - Diário da República n.º 252/2012, 1º Suplemento, Série I de 2012-12-31, em vigor a partir de 2013-01-01

Artigo 60.º

Dirigente máximo do serviço

(em vigor a partir de: 2025-01-01)

1 - Compete ao dirigente máximo do serviço:

a) Garantir a adequação do sistema de avaliação do desempenho às realidades específicas do serviço;
b) Coordenar e controlar o processo de avaliação, de acordo com os princípios e regras definidos na presente lei;
c) Fixar níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação, nos termos da presente lei;
d) Assegurar o cumprimento no serviço das regras estabelecidas na presente lei em matéria de percentagens de diferenciação de desempenhos;
e) Homologar as avaliações;
f) Decidir das reclamações dos avaliados;
g) Assegurar a elaboração do relatório da avaliação do desempenho, que integra o relatório de atividades do serviço no ano da sua realização;
h) Exercer as demais competências que lhe são cometidas pela presente lei.
2 - Quando o dirigente máximo não homologar as avaliações atribuídas pelos avaliadores ou pelo conselho coordenador da avaliação, no caso previsto do n.º 2 do artigo 64.º, atribui classificação final qualitativa e respetiva quantificação, com a respetiva fundamentação.
3 - A competência prevista na alínea e) do n.º 1 pode ser delegada nos demais dirigentes superiores do serviço.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Alterado pelo/a Artigo 49.º do/a Lei n.º 66-B/2012 - Diário da República n.º 252/2012, 1º Suplemento, Série I de 2012-12-31, em vigor a partir de 2013-01-01

Capítulo III
Processo de avaliação

Artigo 61.º
Fases
(em vigor a partir de: 2025-01-01)

O processo de avaliação dos trabalhadores compreende as seguintes fases:
a) Planeamento do processo de avaliação, definição de competências, objetivos e resultados a atingir;
b) Controlo do cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação;
c) Realização da auto-avaliação e da avaliação;
d) Harmonização e validação das propostas de avaliação e reconhecimento de desempenhos excelentes;
e) (Revogada.)
f) Reunião entre avaliador e avaliado para comunicação da avaliação de desempenho anterior e contratualização dos objetivos, respetivos indicadores e fixação das competências e formação associada;
g) Apreciação do processo de avaliação pela comissão paritária;
h) Homologação;
i) Reclamação e outras impugnações;
j) Monitorização e revisão dos objectivos.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Artigo 62.º

Planeamento

(em vigor a partir de: 2024-10-01)

1 - O planeamento do processo de avaliação, definição de objectivos e fixação dos resultados a atingir obedece às seguintes regras:

a) O processo é da iniciativa e responsabilidade do dirigente máximo do serviço e deve decorrer das orientações fundamentais dos documentos que integram o ciclo de gestão, das competências de cada unidade orgânica e da gestão articulada de actividades, centrada na arquitectura transversal dos processos internos de produção;

b) A definição de objectivos e resultados a atingir pelas unidades orgânicas deve envolver os respectivos dirigentes e trabalhadores, assegurando a uniformização de prioridades e alinhamento interno da actividade do serviço com os resultados a obter, a identificação e satisfação do interesse público e das necessidades dos utilizadores;

c) A planificação em cascata, quando efectuada, deve evidenciar o contributo de cada unidade orgânica para os resultados finais pretendidos para o serviço;

d) A definição de orientações que permitam assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos.

2 - O planeamento dos objetivos e resultados a atingir pelo serviço é considerado pelo conselho coordenador da avaliação na fixação de orientações para:

a) Uma aplicação objetiva e harmónica do sistema de avaliação do desempenho;

b) A fixação de indicadores, em particular os relativos à superação de objetivos;

c) Validar as avaliações de desempenho de muito bom, bom ou inadequado, bem como o reconhecimento de desempenho excelente.

3 - Na fase de planeamento estabelecem-se as articulações necessárias na aplicação dos vários subsistemas que constituem o SIADAP, nomeadamente visando o alinhamento dos objectivos do serviço, dos dirigentes e demais trabalhadores.

4 - A fase de planeamento deve decorrer no último trimestre do ano anterior ao início do ciclo avaliativo.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2024-10-01

Alterado pelo/a Artigo 49.º do/a Lei n.º 66-B/2012 - Diário da República n.º 252/2012, 1º Suplemento, Série I de 2012-12-31, em vigor a partir de 2013-01-01

Artigo 63.º

Auto-avaliação e avaliação

(em vigor a partir de: 2025-01-01)

1 - A auto-avaliação tem como objectivo envolver o avaliado no processo de avaliação e identificar oportunidades de desenvolvimento profissional.

2 - A auto-avaliação é obrigatória e concretiza-se através de preenchimento de ficha própria, a analisar pelo avaliador, se possível conjuntamente com o avaliado, com carácter preparatório à atribuição da avaliação, não constituindo componente vinculativa da avaliação de desempenho.

3 - A avaliação é efetuada pelo avaliador nos termos da presente lei, das orientações transmitidas pelo conselho coordenador da avaliação e em função dos parâmetros e respetivos indicadores de desempenho.

4 - A avaliação é presente ao conselho coordenador da avaliação para efeitos de harmonização de propostas de avaliações de desempenho muito bom, bom ou inadequado, ou de reconhecimento da distinção de excelente.

5 - A autoavaliação e a avaliação devem, em regra, decorrer na 1.ª quinzena de janeiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo.

6 - A auto-avaliação é solicitada pelo avaliador ou entregue por iniciativa do avaliado.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Alterado pelo/a Artigo 49.º do/a Lei n.º 66-B/2012 - Diário da República n.º 252/2012, 1º Suplemento, Série I de 2012-12-31, em vigor a partir de 2013-01-01

Artigo 64.º

Reunião do conselho coordenador da avaliação

1 - Na 2.ª quinzena de janeiro, realiza-se a reunião do conselho coordenador da avaliação para a análise das propostas de avaliação e à sua harmonização de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos, procedendo:
a) À validação das propostas de avaliação de desempenho muito bom;
b) À validação das propostas de avaliação de desempenho bom;
c) À validação das propostas de avaliação de desempenho inadequado;
d) À análise do impacto do desempenho, designadamente para efeitos de reconhecimento do desempenho excelente.
2 - Em caso de não validação da proposta de avaliação, o conselho coordenador da avaliação estabelece a classificação final quantitativa com a correspondente menção qualitativa, nos termos do disposto do n.º 6 do artigo 50.º
3 - Nos casos previstos no número anterior o conselho coordenador da avaliação transmite a classificação final ao avaliador para que este dê conhecimento ao avaliado na reunião de avaliação e a remeta para homologação.
4 - O reconhecimento do desempenho excelente, implica declaração formal do conselho coordenador da avaliação.

Alterações

Retificado pelo/a Declaração de Retificação n.º 15/2024/1 - Diário da República n.º 46/2024, Série I de 2024-03-05, produz efeitos a partir de 2025-01-01

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Alterado pelo/a Artigo 49.º do/a Lei n.º 66-B/2012 - Diário da República n.º 252/2012, 1º Suplemento, Série I de 2012-12-31, em vigor a partir de 2013-01-01

Artigo 65.º

Reunião de avaliação

(em vigor a partir de: 2025-01-01)

1 - Durante o mês de fevereiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo e após a harmonização referida no artigo anterior, realizam-se as reuniões dos avaliadores com cada um dos respetivos avaliados, tendo como objetivo dar conhecimento da avaliação.
2 - No decurso da reunião, avaliador e avaliado devem analisar conjuntamente o perfil de evolução do trabalhador, identificar as suas expectativas de desenvolvimento bem como abordar os demais efeitos previstos no artigo 52.º
3 - Considerando os objetivos fixados para a respetiva unidade orgânica, no decurso da reunião são contratualizados os parâmetros de avaliação.
4 - A reunião de avaliação é marcada pelo avaliador ou requerida pelo avaliado.
5 - (Revogado.)
6 - (Revogado.)
7 - (Revogado.)

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Alterado pelo/a Artigo 49.º do/a Lei n.º 66-B/2012 - Diário da República n.º 252/2012, 1º Suplemento, Série I de 2012-12-31, em vigor a partir de 2013-01-01

Artigo 65.º-A

Controlo do cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação

(em vigor a partir de: 2025-01-01)

1 - Após a reunião de avaliação, o conselho coordenador da avaliação verifica o cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação, sinalizando os casos de incumprimento e determinando a fixação dos referidos parâmetros no prazo máximo de 10 dias úteis.
2 - Findo o prazo referido no número anterior, sem que a contratualização tenha ocorrido, o imediato superior hierárquico do avaliador, ou, na sua ausência, o conselho coordenador da avaliação, contratualiza os parâmetros em falta.
3 - O disposto nos números anteriores é considerado para efeitos de avaliação dos dirigentes envolvidos.

Artigo 66.º

Contratualização dos parâmetros

(em vigor até: 2024-12-31)

REVOGADO

1 - No início de cada ciclo de avaliação, no começo do exercício de um novo cargo ou função, bem como em todas as circunstâncias em que seja possível a fixação de objetivos a atingir, é efetuada reunião entre avaliador e avaliado destinada a fixar e registar na ficha de avaliação tais objetivos e as competências a demonstrar, bem como os respetivos indicadores de medida e critérios de superação.
2 - A reunião de negociação referida no número anterior pode ser precedida de reunião de análise do dirigente com todos os avaliados que integrem a respetiva unidade orgânica ou equipa, sendo a mesma obrigatória quando existirem objetivos partilhados decorrentes de documentos que integram o ciclo de gestão.

Alterações

Revogado pelo/a Artigo 7.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Alterado pelo/a Artigo 49.º do/a Lei n.º 66-B/2012 - Diário da República n.º 252/2012, 1º Suplemento, Série I de 2012-12-31, em vigor a partir de 2013-01-01

Artigo 67.º

Contratualização de objectivos

(em vigor até: 2024-12-31)

REVOGADO

Sem prejuízo do disposto no artigo 46.º, a contratualização de objectivos a atingir efectua-se de acordo com as seguintes regras:
a) Os objectivos a atingir por cada trabalhador devem ser definidos pelo avaliador e avaliado no início do período da avaliação, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do avaliador;
b) A identificação de resultados de aperfeiçoamento e desenvolvimento individual do trabalhador é obrigatória num dos objectivos, quando resulte de diagnóstico efectuado no âmbito de avaliação do desempenho classificado como Desempenho inadequado;
c) Os objectivos de aperfeiçoamento e desenvolvimento do trabalhador podem ser de âmbito relacional, de atitudes ou de aquisição de competências técnicas e de métodos de trabalho.

Alterações

Revogado pelo/a Artigo 7.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Artigo 68.º

Contratualização de competências

(em vigor até: 2024-12-31)

REVOGADO

1 - Sem prejuízo do disposto no artigo 48.º, a fixação de competências a avaliar efectua-se de acordo com as seguintes regras:

a) As competências a desenvolver pelos trabalhadores são definidas e listadas em perfis específicos, decorrentes da análise e qualificação das funções correspondentes à respectiva carreira, categoria, área funcional ou posto de trabalho, e concretizam-se nos modelos específicos de adaptação do SIADAP 3;

b) A identificação das competências a demonstrar no desempenho de cada trabalhador é efetuada de entre as relacionadas com a respetiva carreira, categoria, área funcional ou posto de trabalho, preferencialmente por acordo entre os intervenientes na avaliação.

2 - A selecção das competências a avaliar é efectuada de entre as constantes da lista a que se refere o n.º 6 do artigo 36.º sempre que se não verifique o previsto na alínea a) do número anterior, traduzido nos instrumentos regulamentares de adaptação do SIADAP.

Alterações

Revogado pelo/a Artigo 7.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Alterado pelo/a Artigo 49.º do/a Lei n.º 66-B/2012 - Diário da República n.º 252/2012, 1º Suplemento, Série I de 2012-12-31, em vigor a partir de 2013-01-01

Artigo 69.º

Validações e reconhecimentos

(em vigor até: 2024-12-31)

REVOGADO

1 - Na sequência das reuniões de avaliação, realizam-se as reuniões do conselho coordenador da avaliação tendo em vista:

a) A validação das propostas de avaliação com menções de Desempenho relevante e de Desempenho inadequado;

b) A análise do impacte do desempenho, designadamente para efeitos de reconhecimento de Desempenho excelente.

2 - O reconhecimento de Desempenho excelente implica declaração formal do conselho coordenador da avaliação.

3 - Em caso de não validação da proposta de avaliação, o conselho coordenador da avaliação devolve o processo ao avaliador acompanhado da fundamentação da não validação, para que aquele, no prazo que lhe for determinado, reformule a proposta de avaliação.

4 - No caso de o avaliador decidir manter a proposta anteriormente formulada deve apresentar fundamentação adequada perante o conselho coordenador da avaliação.

5 - No caso de o conselho coordenador da avaliação não acolher a proposta apresentada nos termos do número anterior, estabelece a proposta final de avaliação, que transmite ao avaliador para que este dê conhecimento ao avaliado e remeta, por via hierárquica, para homologação.

Alterações

Revogado pelo/a Artigo 7.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Artigo 70.º

Apreciação pela comissão paritária

1 - O trabalhador avaliado, após tomar conhecimento da proposta de avaliação que será sujeita a homologação, pode requerer ao dirigente máximo do serviço, no prazo de 10 dias úteis, que o seu processo seja submetido a apreciação da comissão paritária, apresentando a fundamentação necessária para tal apreciação.
2 - O requerimento deve ser acompanhado da documentação que suporte os fundamentos do pedido de apreciação.
3 - A audição da comissão paritária não pode, em caso algum, ser recusada.
4 - A comissão paritária pode solicitar ao avaliador, ao avaliado ou, sendo o caso, ao conselho coordenador da avaliação os elementos que julgar convenientes para o seu melhor esclarecimento, bem como convidar avaliador ou avaliado a expor a sua posição, por uma única vez, em audição, cuja duração não poderá exceder trinta minutos.
5 - A apreciação da comissão paritária é feita no prazo de 10 dias úteis contado a partir da data em que tenha sido solicitada e expressa-se através de relatório fundamentado com proposta de avaliação.
6 - O relatório previsto no número anterior é subscrito por todos os vogais e, no caso de não se verificar consenso, deve conter as propostas alternativas apresentadas e respectiva fundamentação.

Artigo 71.º

Homologação das avaliações

A homologação das avaliações de desempenho deve ser, em regra, efetuada até 30 de abril, dela devendo ser dado conhecimento ao avaliado no prazo de cinco dias úteis.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 49.º do/a Lei n.º 66-B/2012 - Diário da República n.º 252/2012, 1º Suplemento, Série I de 2012-12-31, em vigor a partir de 2013-01-01

Artigo 72.º

Reclamação

(em vigor a partir de: 2025-01-01)

1 - O prazo para apresentação de reclamação do ato de homologação é de 10 dias úteis a contar da data do seu conhecimento, devendo a respetiva decisão ser proferida no prazo máximo de 10 dias úteis.
2 - Na decisão sobre reclamação, o dirigente máximo tem em conta os fundamentos apresentados pelo avaliado e pelo avaliador, bem como os relatórios da comissão paritária ou do conselho coordenador da avaliação sobre pedidos de apreciação anteriormente apresentados.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Artigo 73.º

Outras impugnações

1 - Do acto de homologação e da decisão sobre reclamação cabe impugnação administrativa, por recurso hierárquico ou tutelar, ou impugnação jurisdicional, nos termos gerais.
2 - A decisão administrativa ou jurisdicional favorável confere ao trabalhador o direito a ver revista a sua avaliação ou a ser-lhe atribuída nova avaliação.
3 - Sempre que não for possível a revisão da avaliação, designadamente por substituição superveniente do avaliador, é competente para o efeito o novo superior hierárquico ou o dirigente máximo do serviço, a quem cabe proceder a nova avaliação.

Artigo 74.º

Monitorização

1 - No decorrer do período de avaliação, são adoptados os meios adequados à monitorização dos desempenhos e efectuada a respectiva análise conjunta, entre avaliador e avaliado ou no seio da unidade orgânica, de modo a viabilizar:
a) A reformulação dos objectivos e dos resultados a atingir, nos casos de superveniência de condicionantes que impeçam o previsto desenrolar da actividade;
b) A clarificação de aspectos que se mostrem úteis ao futuro acto de avaliação;
c) A recolha participada de reflexões sobre o modo efectivo do desenvolvimento do desempenho, como acto de fundamentação da avaliação final.
2 - O disposto no número anterior é realizado por iniciativa do avaliador ou a requerimento do avaliado.

Artigo 75.º

Diferenciação de desempenhos

(em vigor a partir de: 2025-01-01)

1 - A diferenciação de desempenhos é garantida através da fixação das seguintes percentagens:
a) 30 % para as avaliações de desempenho muito bom e, de entre estas, 10 % do total dos trabalhadores para o reconhecimento do desempenho excelente;
b) 30 % para as avaliações de desempenho bom.
2 - As percentagens previstas no número anterior incidem sobre o total de trabalhadores avaliados, com exceção dos trabalhadores referidos no n.º 6 do artigo 42.º, com aproximação por excesso, quando necessário.
3 - Após a aferição das percentagens a que se referem os números anteriores, o número de menções de desempenho muito bom e bom, bem como o reconhecimento do desempenho excelente devem, em regra, ser distribuídas proporcionalmente por todas as carreiras, categorias, e eventuais universos de trabalhadores com efetivas funções de coordenação e chefia de equipa multidisciplinar.
4 - Quando a distribuição referida no número anterior não esgote o número de menções a atribuir, a parte remanescente pode ser redistribuída entre os restantes universos.
5 - As percentagens referidas nos n.os 1 e 2 devem ser do conhecimento de todos os avaliados.
6 - A atribuição das percentagens é da exclusiva responsabilidade do dirigente máximo do serviço, cabendo-lhe ainda assegurar o seu estrito cumprimento.
7 - O número de objectivos e competências a fixar nos parâmetros de avaliação e respectivas ponderações devem ser previamente estabelecidos, nos termos da presente lei, designadamente nos termos previstos na alínea c) do n.º 1 do artigo 58.º, tendo em conta a necessidade de assegurar uma adequada diferenciação de desempenhos.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Artigo 75.º-A

Suporte tecnológico

(em vigor a partir de: 2025-01-01)

1 - O sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública é suportado por ferramenta tecnológica que operacionaliza o SIADAP.
2 - A utilização da ferramenta tecnológica referida no número anterior tem caráter facultativo para a administração regional e para a administração local.
3 - A ferramenta tecnológica de suporte, designadamente quanto à definição das funcionalidades a observar, bem como das normas de segurança a adotar, é objeto de regulamentação por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas da modernização administrativa e da Administração Pública

Título V

Sistema de informação de suporte à gestão de desempenho e acções de controlo

Artigo 76.º

Gestão e acompanhamento do SIADAP 3

(em vigor a partir de: 2025-01-01)

1 - (Revogado.)
2 - Compete aos serviços com atribuições de coordenação em matéria de avaliação de desempenho em cada área governativa efetuar a monitorização da forma como o SIADAP 3 é aplicado no âmbito dos respetivos serviços, nomeadamente quanto à fase de planeamento e quanto aos resultados de avaliação final.
3 - Compete à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Pública (DGAEP):
a) Acompanhar e apoiar a aplicação da avaliação do desempenho, designadamente através da produção de instrumentos de orientação normativa;
b) Elaborar relatório no final de cada ciclo avaliativo que evidencie a forma como o SIADAP 3 foi aplicado na Administração Pública, com divulgação na sua página eletrónica.
4 - Para efeitos do disposto no número anterior, a DGAEP recolhe informação junto dos serviços referidos no n.º 2.
5 - Todos os processos de transmissão da informação no âmbito de cada ministério e de alimentação das bases de dados relevantes devem ter suporte electrónico, devendo o tratamento estatístico e ligação aos sistemas de processamento de salários efectuar-se progressivamente de forma automática.
6 - (Revogado.)

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Alterado pelo/a Artigo 49.º do/a Lei n.º 66-B/2012 - Diário da República n.º 252/2012, 1º Suplemento, Série I de 2012-12-31, em vigor a partir de 2013-01-01

Artigo 77.º

Publicitação

(em vigor a partir de: 2025-01-01)

1 - É objeto de publicitação obrigatória na intranet do serviço ou, caso não exista, nos meios internos considerados mais adequados de livre acesso, como sejam os locais de estilo para afixação das comunicações internas:
a) As orientações do conselho coordenador da avaliação emitidas na fase de planeamento, designadamente as previstas no n.º 1 do artigo 62.º;
b) A ata do conselho coordenador da avaliação que contém os critérios para a ponderação curricular e a respetiva valoração;

c) A atribuição do reconhecimento de desempenho excelente;
d) As menções qualitativas e respetiva quantificação, quando fundamentem a mudança de posição remuneratória não obrigatória ou a atribuição de prémio de desempenho;
e) O resultado global da aplicação do SIADAP, contendo o número das diferentes menções de desempenho atribuídas por carreira e categoria.
2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior e de outros casos de publicitação previstos na presente lei, os procedimentos relativos ao SIADAP 3 têm carácter confidencial, sendo os resultados de avaliação de cada trabalhador arquivados no respetivo processo individual.
3 - Com exceção do avaliado, ficam sujeitos ao dever de sigilo todos os intervenientes no processo de avaliação, bem como os que, em virtude do exercício das suas funções, tenham conhecimento do mesmo.
4 - O acesso à documentação relativa ao SIADAP 3 subordina-se ao disposto no Código do Procedimento Administrativo e à legislação relativa ao acesso a documentos administrativos.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Alterado pelo/a Artigo 49.º do/a Lei n.º 66-B/2012 - Diário da República n.º 252/2012, 1º Suplemento, Série I de 2012-12-31, em vigor a partir de 2013-01-01

Artigo 78.º

Acções de controlo

(em vigor a partir de: 2025-01-01)

A realização de auditorias à aplicação dos subsistemas de avaliação do desempenho compete às entidades de controlo das diferentes áreas governativas e, cumulativamente, à IGF, enquanto entidade responsável pelo controlo estratégico da administração financeira do Estado.

Alterações

Alterado pelo/a Artigo 4.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Título VI

Disposições transitórias e finais

Capítulo I

Disposições transitórias

Artigo 79.º

Página electrónica

(em vigor até: 2024-12-31)

REVOGADO

A informação relativa à aplicação do SIADAP é publicitada, nos termos da presente lei, na página electrónica do serviço e, caso não exista, os documentos com tal informação são publicitados por afixação em local adequado ou são objecto de livre acesso em local publicamente anunciado.

Alterações

Revogado pelo/a Artigo 7.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Artigo 80.º

Avaliação com base nas competências

(em vigor até: 2024-12-31)

REVOGADO

1 - Em casos excepcionais, a avaliação dos desempenhos pode incidir apenas sobre o parâmetro 'Competências', previsto na alínea b) do artigo 45.º, mediante decisão fundamentada do dirigente máximo do serviço, ouvido o conselho coordenador da avaliação e com observância do disposto nos números seguintes.

2 - A avaliação a efectuar nos termos do número anterior apenas é admissível no caso de estarem cumulativamente reunidas as seguintes condições:

a) Se trate de trabalhadores a quem, no recrutamento para a respectiva carreira, é exigida habilitação literária ao nível da escolaridade obrigatória ou equivalente;

b) Se trate de trabalhadores a desenvolver actividades ou tarefas caracterizadas maioritariamente como de rotina, com carácter de permanência, padronizadas, previamente determinadas e executivas.

3 - (Revogado).

4 - As «Competências» são previamente escolhidas para cada trabalhador, em número não inferior a oito.

5 - Na escolha das «Competências» aplica-se o disposto nos n.os 6 e 7 do artigo 36.º e no artigo 68.º, sendo, contudo, obrigatória uma competência que sublinhe a capacidade de realização e orientação para resultados.

6 - Sempre que para o exercício das suas funções o trabalhador estiver em contacto profissional regular com outros trabalhadores ou utilizadores, o avaliador deve ter em conta a percepção por eles obtida sobre o desempenho, como contributo para a avaliação, devendo registá-la no processo de avaliação e reflecti-la na avaliação das «Competências».

7 - À avaliação de cada competência ao abrigo do presente artigo aplica-se o disposto no n.º 1 do artigo 49.º

8 - A cada competência pode ser atribuída ponderação diversa por forma a destacar a respectiva importância no exercício de funções e assegurar a diferenciação de desempenhos.

9 - A avaliação final é a média aritmética simples ou ponderada das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador.

10 - É aplicável à avaliação realizada nos termos do presente artigo, com as necessárias adaptações, o disposto nos títulos iv e v

Alterações

Revogado pelo/a Artigo 7.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Alterado pelo/a Artigo 34.º do/a Lei n.º 55-A/2010 - Diário da República n.º 253/2010, 1º Suplemento, Série I de 2010-12-31, em vigor a partir de 2011-01-01, produz efeitos a partir de 2011-01-01

Artigo 81.º

Estratégia de aplicação

1 - Até 30 de Novembro de cada ano, os serviços iniciam ou prosseguem a construção do QUAR previsto no artigo 10.º e, no quadro das orientações fixadas pelos respectivos membros do Governo, propõem os objectivos a prosseguir no ano seguinte e estabelecem os indicadores de desempenho e respectivas fontes de verificação.

2 - Os serviços que, nos diferentes ministérios, são competentes em matéria de planeamento, estratégia e avaliação acompanham e validam, nos termos da presente lei, o cumprimento do disposto no número anterior.

3 - Até 15 de Dezembro de cada ano, os membros do Governo referidos no n.º 1 aprovam os objectivos anuais de cada serviço.
4 - A estratégia de aplicação do SIADAP relativa aos desempenhos prestados em 2008 obedece às seguintes regras:
a) As acções e decisões previstas nos n.os 1 e 3 são cumpridas e tomadas no prazo de 21 e 30 dias respectivamente após a data de entrada em vigor da presente lei;
b) As cartas de missão de dirigentes superiores que à data da entrada em vigor da presente lei ainda as não tenham recebido por não lhes ser aplicável a legislação em vigor são subscritas no prazo de 30 dias após aquela data.

Artigo 82.º

Sistemas específicos de avaliação

1 - A avaliação do desempenho referente a 2008 nos serviços e organismos, assim como nas carreiras de regime especial e corpos especiais que disponham de um sistema de avaliação de desempenho específico que ainda não tenha sido adaptado ao abrigo do n.º 3 do artigo 2.º ou do artigo 21.º da Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, efectua-se de acordo com o respectivo sistema específico, até à sua adaptação nos termos do artigo 3.º e do n.º 2 do artigo 86.º
2 - No caso de os sistemas específicos referidos no número anterior não preverem percentagens de diferenciação de desempenhos consagrada no artigo 15.º da Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, as menções e quantificações atribuídas são apresentadas ao membro do Governo respectivo para ratificação, visando a verificação do equilíbrio de distribuição das menções pelos vários níveis de avaliação.

Capítulo II

Disposições finais

Artigo 83.º

Extensão do âmbito de aplicação

(em vigor até: 2024-12-31)

REVOGADO

O disposto na presente lei em matéria de SIADAP 3, salvo se a lei ou regulamento de adaptação previsto no artigo 3.º dispuser em contrário, é também aplicável, com as necessárias adaptações, aos actuais trabalhadores com a qualidade de funcionário ou agente de pessoas colectivas que se encontrem excluídas do seu âmbito de aplicação.

Alterações

Revogado pelo/a Artigo 7.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Artigo 84.º

Critérios de desempate

(em vigor até: 2024-12-31)

REVOGADO

Quando, para os efeitos previstos na lei, for necessário proceder a desempate entre trabalhadores ou dirigentes que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, releva consecutivamente a avaliação obtida no parâmetro de

«Resultados», a última avaliação de desempenho anterior, o tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções públicas.

Alterações

Revogado pelo/a Artigo 7.º do/a Decreto-Lei n.º 12/2024 - Diário da República n.º 7/2024, Série I de 2024-01-10, em vigor a partir de 2025-01-01

Artigo 85.º

Avaliações anteriores e conversão de resultados

1 - Nas situações previstas na lei em que seja necessário ter em conta a avaliação de desempenho ou a classificação de serviço e, em concreto, devam ser tidos em conta os resultados da aplicação de diversos sistemas de avaliação, para conversão de valores quantitativos é usada a escala do SIADAP, devendo ser convertidas proporcionalmente para esta quaisquer outras escalas utilizadas, com aproximação por defeito, quando necessário.

2 - Nas situações previstas no número anterior em que só tenha havido atribuição de menção qualitativa ou atribuição de valores quantitativos não sujeitos a percentagens de diferenciação de desempenhos, é realizada ponderação curricular, nos termos do artigo 43.º, por avaliador designado pelo dirigente máximo do serviço.

3 - No caso previsto nos n.os 5 e 6 do artigo 42.º releva ainda, para efeitos da respectiva carreira, a última avaliação atribuída nos termos:

a) Do SIADAP aprovado pela Lei n.º 10/2004, de 22 de Março;

b) Dos sistemas de avaliação aprovados ao abrigo do n.º 3 do artigo 2.º e do artigo 21.º da lei referida na alínea anterior que estabeleçam percentagens de diferenciação em observância do princípio de diferenciação de desempenhos consagrado no artigo 15.º do mesmo diploma legal;

c) Do n.º 3 do artigo 2.º da Lei n.º 15/2006, de 26 de Abril.

4 - No caso de quem não tenha avaliação do desempenho realizada nos anos de 2004 a 2007 inclusive por motivo que não lhe seja imputável, designadamente por não aplicação da legislação aplicável em matéria de avaliação de desempenho face à sua situação funcional, pode ser requerida ponderação curricular, nos termos do artigo 43.º, por avaliador designado pelo dirigente máximo do serviço.

Artigo 86.º

Revisão de sistemas de avaliação

1 - Mantêm-se em vigor os sistemas de avaliação aprovados ao abrigo do n.º 3 do artigo 2.º e do artigo 21.º da Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, até à sua revisão para adaptação ao disposto na presente lei, a qual deve ocorrer até 31 de Dezembro de 2009, sob pena de caducidade.

2 - Os sistemas de avaliação específicos não abrangidos pelo disposto no número anterior mantêm-se em vigor até à sua revisão para adaptação ao disposto na presente lei, a qual deve ocorrer até 31 de Dezembro de 2008, sob pena de caducidade, sendo a sua aplicação sujeita às regras previstas no artigo 82.º

3 - O decurso dos períodos previstos nos n.os 1 e 2 não prejudica a aplicação do disposto na presente lei em matéria de SIADAP 1 e SIADAP 2 no que respeita aos dirigentes superiores e a aplicação do regime transitório referido no artigo 80.º

4 - Consideram-se adaptados ao correspondente subsistema do SIADAP, sem prejuízo de eventual revisão, nos termos dos artigos 3.º, 5.º e 6.º:

a) O sistema de avaliação de desempenho da Assembleia da República (SIADAR) regulado pela Resolução da Assembleia da República n.º 83/2004, de 29 de Dezembro;

b) O sistema de avaliação dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário, previsto na Lei n.º 31/2002, de 20 de Dezembro;

c) O sistema de avaliação do desempenho do pessoal docente previsto no Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores do Ensino Básico e Secundário, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 139-A/90, de 28 de Abril, e alterado pelos Decretos-Leis n.os 1/98, de 2 de Janeiro, e 15/2007, de 19 de Janeiro;
d) O sistema de avaliação de desempenho do pessoal não docente dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário, aprovado pelo Decreto Regulamentar n.º 4/2006, de 7 de Março;
e) Outros sistemas de avaliação cuja adaptação seja reconhecida por portaria conjunta dos membros do Governo da tutela e responsáveis pelas áreas das finanças e da Administração Pública.

Artigo 87.º

Habilitação regulamentar

O Governo adopta, por portaria, os instrumentos necessários à aplicação da presente lei, designadamente os modelos de fichas de avaliação no âmbito do SIADAP 2, para dirigentes intermédios, e do SIADAP 3.

Artigo 88.º

Norma revogatória

1 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, são revogados:
a) A Lei n.º 10/2004, de 22 de Março;
b) A Lei n.º 15/2006, de 26 de Abril;
c) O Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio.
2 - O disposto nos diplomas referidos no número anterior é aplicável aos procedimentos de avaliação dos desempenhos prestados até 31 de Dezembro de 2007 e, nos termos dos n.os 1 e 2 do artigo 86.º, aos desempenhos prestados até 31 de Dezembro de 2009 e 31 de Dezembro de 2008, respectivamente.

Artigo 89.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.