



## PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

### Decreto-Lei n.º 12/2024

de 10 de janeiro

*Sumário:* Procede à revisão do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública.

O Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), aplicando-se ao desempenho dos serviços públicos, dos respetivos dirigentes e demais trabalhadores, traduz uma conceção integrada dos sistemas de gestão e avaliação, permitindo articular de forma coerente os desempenhos dos serviços e dos que neles trabalham, com alinhamento de metas, coletivas e individuais, e efeitos associados em matéria de atribuição de distinção de mérito a serviços, dirigentes e trabalhadores.

Tem, pois, papel central enquanto instrumento catalisador de boas práticas gestionárias fundadas num planeamento antecipado e participado por todos os atores na organização, numa monitorização próxima, e numa avaliação de resultados alinhada e conseqüente entre os diferentes subsistemas de avaliação, e mobilizador do desenvolvimento e valorização dos trabalhadores pela direta relação estabelecida entre a sua avaliação do desempenho e o desenvolvimento das respetivas carreiras.

No âmbito do seu programa o XXIII Governo Constitucional assumiu, no que concerne à Administração Pública, o desígnio de assegurar serviços públicos de qualidade que contribuam para a redução das desigualdades e para a valorização e melhoria das condições do exercício das funções públicas, serviços que sejam qualificados e capazes de dar as respostas que os cidadãos e as empresas exigem, com celeridade, eficácia e proximidade, tendo em vista não só a melhoria do seu desempenho, mas também um propósito de prestação de contas e de transparência de atuação da Administração Pública perante os cidadãos.

E assumiu-o tendo presente que são os trabalhadores da Administração Pública o motor e o garante dessas respostas eficazes e de qualidade.

Assim, o reconhecimento do potencial do SIADAP enquanto instrumento mobilizador e de valorização das carreiras dos trabalhadores da Administração Pública ficou desde logo assumido naquele programa, que inscreveu, de forma conseqüente, um conjunto de reformas estruturantes que asseguram um melhor e mais célere recrutamento através do recrutamento centralizado, uma tabela remuneratória mais atrativa através da revisão da tabela remuneratória única (TRU), e um desenvolvimento de carreira mais célere para todos os trabalhadores, através da revisão do SIADAP.

Assim, as alterações que agora se incorporam no modelo SIADAP:

Asseguram um melhor alinhamento dos ciclos através da anualização que permite a declinação em cascata dos objetivos entre os três subsistemas — avaliação do serviço (SIADAP 1), avaliação dos dirigentes (SIADAP 2) e avaliação dos demais trabalhadores (SIADAP 3);

Promovem a transparência e a participação dos trabalhadores no planeamento e monitorização do ciclo avaliativo, e consagram instrumentos de *feedback* associado à formação contínua dos trabalhadores;

Garantem a valorização e qualificação dos trabalhadores fazendo associar à sua avaliação de desempenho, em cada ciclo avaliativo, uma formação específica, obrigatória e gratuita, ligada às competências a desenvolver nesse ciclo avaliativo e atribuindo-lhe efeitos diretos na avaliação da competência objeto de formação;

Potenciam uma distribuição mais equilibrada das menções de avaliação introduzindo uma nova menção, com tradução em pontos associados, que promove um mais célere desenvolvimento da carreira — introdução da menção qualitativa de «bom» que passa a permitir a atribuição de 1,5 pontos ao resultado da avaliação de desempenho, agora anualizada;

Alargam substancialmente as percentagens relativas à diferenciação de desempenhos, impulsionando assim o desenvolvimento das carreiras de um maior número de trabalhadores — de 25 % para 60 % dos trabalhadores abrangidos.



E, paralelamente, promove-se por via de alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, a redução do número de pontos para alteração de posicionamento remuneratório obrigatório, de 10 para 8 pontos.

Em resultado dos diferentes testemunhos colhidos ao longo das discussões técnicas de preparação de revisão do modelo SIADAP, considerando os múltiplos alertas quanto à necessidade de garantir um suporte tecnológico para a sua aplicação — não só pela complexidade associada ao modelo, agora com ciclo anual, mas também para garantir cabal aproveitamento do potencial gestor deste sistema — foi consagrada a criação de plataforma tecnológica que, desmaterializando o processo de avaliação, permita de forma célere e segura inscrever, por serviço, o conjunto de objetivos e indicadores de suporte a toda a cascata de avaliação dos três subsistemas SIADAP.

Esta ferramenta tecnológica, partindo dos requisitos, calendários e intervenientes agora fixados, será desenvolvida em 2024, norteada por princípios de acessibilidade, transparência, segurança, e garantindo a produção de indicadores para a boa gestão dos serviços e que, de forma integrada, evitem duplicações e redundâncias na informação.

Em linha com o desenvolvimento desta ferramenta, estará também em construção, em 2024, o portfólio formativo a associar às competências comportamentais SIADAP, numa inovação ao modelo que se tem por garante de uma direta inter-relação entre as competências reconhecidas como necessárias demonstrar, desenvolver e capacitar.

Acresce ainda a necessidade de garantir, em 2024, através dos diferentes serviços da Administração Pública com responsabilidades transversais em matéria de uniformização de regimes e formação, como sejam a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) e o Instituto Nacional de Administração, I. P. (INA, I. P.), a implementação de um conjunto diversificado de ações tendentes à explicitação do modelo, bem como à capacitação dos diferentes intervenientes na avaliação quer ao nível da aplicação do regime, quer ao nível do uso da ferramenta tecnológica.

Só com o pleno desenvolvimento de todas as ferramentas de suporte — plataforma tecnológica e portfólio formativo — bem como com a promoção da capacitação e mobilização dos diferentes intervenientes para a aplicação do SIADAP se conseguirá garantir, para a retoma dos ciclos de avaliação anuais, em 2025, a adesão e confiança dos utilizadores e destinatários do sistema, confiança que ficou abalada com os longos períodos de congelamento de carreiras. Nesse sentido, a medida legislativa recente de consagração da manutenção de pontos para efeitos de futuras alterações remuneratórias, associada à consagração de ciclos anuais de avaliação, redução de pontos necessários à progressão e ao alargamento substancial do universo de trabalhadores abrangidos pelas menções diferenciadoras de mérito, permite reforçar a confiança no sistema de avaliação dos serviços e seus trabalhadores.

Sem prejuízo, e não obstante a entrada em vigor do novo modelo ocorrer de pleno só em 2025, antecipam-se já para o ciclo avaliativo em curso, relativo ao biénio de 2023/2024, um conjunto de efeitos que permitem um mais célere desenvolvimento da carreira: a atribuição de avaliação com as novas menções qualitativas e quantitativas, a sua distribuição de acordo com as novas percentagens de diferenciação de desempenho, e a aplicação às alterações de posicionamento remuneratório obrigatório do novo número de pontos exigido.

Foram ouvidos os órgãos de governo próprio das Regiões Autónomas, a Associação Nacional de Municípios Portugueses e a Associação Nacional de Freguesias.

Foram observados os procedimentos de negociação coletiva e de participação dos interessados, decorrentes 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.

Assim:

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

#### Artigo 1.º

##### Objeto

O presente decreto-lei procede:

a) À sétima alteração à Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, que estabelece o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e órgãos da administração central, regional e local do Estado;



b) À quarta alteração à Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro, e 66-B/2012, de 31 de dezembro, que estabelece o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP);

c) À alteração da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

## Artigo 2.º

### Alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Os artigos 156.º e 157.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, passam a ter a seguinte redação:

#### «Artigo 156.º

[...]

1 — [...]

2 — [...]

a) Duas menções máximas consecutivas;

b) Três menções consecutivas imediatamente inferiores às máximas;

c) Quatro menções consecutivas imediatamente inferiores às referidas na alínea anterior; ou

d) Cinco menções consecutivas imediatamente inferiores às referidas na alínea anterior, desde que consubstanciem desempenho positivo.

3 — [...]

4 — [...]

5 — [...]

6 — Para efeitos do disposto nas alíneas b), c) e d) do n.º 2, são também consideradas as menções obtidas que sejam superiores às nelas referidas.

7 — Há lugar a alteração obrigatória para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra, quando a haja, independentemente dos universos definidos nos termos do artigo 158.º, quando aquele, na falta de lei especial em contrário, tenha acumulado 8 pontos nas avaliações do desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra, contados nos seguintes termos:

a) Três pontos por cada menção máxima;

b) Dois pontos por cada menção imediatamente inferior à máxima;

c) Um ponto e meio por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior;

d) Um ponto por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior, desde que consubstancie desempenho positivo;

e) Zero pontos por cada menção correspondente ao mais baixo nível de avaliação.

8 — [...]

9 — [...]

#### Artigo 157.º

[...]

1 — [...]

2 — [...]

3 — [...]

4 — As alterações do posicionamento remuneratório previstas no presente artigo são fundamentadas e tornadas públicas, com o teor integral da respetiva fundamentação e do parecer do Conselho Coordenador da Avaliação ou do órgão com competência equiparada, por publicação



na 2.ª série do *Diário da República*, por afixação no órgão ou serviço e por divulgação em página eletrónica, sendo ainda aplicável o disposto no n.º 9 do artigo anterior.»

### Artigo 3.º

#### Alteração ao estatuto do pessoal dirigente dos serviços e órgãos da administração central, regional e local do Estado

O artigo 31.º do estatuto do pessoal dirigente dos serviços e órgãos da administração central, regional e local do Estado, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 31.º

[...]

1 — [...]

2 — [...]

3 — [...]

4 — [...]

5 — [...]

6 — [...]

7 — Aos titulares de cargos de direção, superior ou intermédia, são atribuídos prémios de desempenho nos termos previstos na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

8 — *(Revogado.)*»

### Artigo 4.º

#### Alteração ao Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública

Os artigos 2.º, 3.º, 9.º, 13.º, 17.º, 18.º, 20.º, 24.º, 25.º, 28.º, 29.º, 30.º, 33.º, 34.º, 36.º, 37.º, 38.º, 39.º, 41.º, 42.º, 43.º, 46.º, 47.º, 48.º, 49.º, 50.º, 51.º, 53.º, 55.º, 56.º, 57.º, 58.º, 60.º, 61.º, 62.º, 63.º, 64.º, 65.º, 72.º, 75.º, 76.º, 77.º e 78.º do SIADAP, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 2.º

[...]

1 — [...]

2 — [...]

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) [...]

b) [...]

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.

### Artigo 3.º

[...]

1 — [...]

2 — [...]



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 — [...]

5 — *(Revogado.)*

6 — [...]

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.

#### Artigo 9.º

[...]

1 — [...]

2 — [...]

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.

#### Artigo 13.º

[...]

1 — *(Anterior corpo do artigo.)*

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.

#### Artigo 17.º

[...]

1 — [...]

2 — [...]

3 — [...]

a) [...]

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.

#### Artigo 18.º

[...]

1 — [...]

2 — [...]

3 — [...]

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.

#### Artigo 20.º

[...]

1 — [...]

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 — [...]

4 — [...]

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.

#### Artigo 24.º

[...]

1 — [...]

2 — [...]

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.

#### Artigo 25.º

[...]

1 — [...]

2 — [...]

3 — [...]

4 — É publicada na página eletrónica do conselho a lista dos serviços aos quais foi reconhecido desempenho excelente, nos termos do artigo 18.º

#### Artigo 28.º

[...]

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 — [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) [...]

e) [...]

f) [...]

g) (Revogada.)

h) [...]

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 — (Anterior n.º 5.)

8 — (Anterior n.º 6.)

9 — (Anterior n.º 7.)

#### Artigo 29.º

[...]

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 — [...]

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.

#### Artigo 30.º

##### Avaliação global

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) [...]

b) [...]

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 — *(Anterior n.º 3.)*

#### Artigo 33.º

[...]

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

2 — *(Revogado.)*

3 — *(Revogado.)*

#### Artigo 34.º

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

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 € 4000;

b) Direção superior de 2.º grau, um prémio correspondente a 85 % do valor do prémio referido na alínea anterior;

4 — *(Anterior n.º 2.)*

#### Artigo 36.º

[...]

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 — [...]

3 — [...]

4 — [...]

5 — [...]

6 — [...]

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 — [...]

9 — [...]

10 — [...]

11 — [...]

12 — [...]

13 — [...]

### Artigo 37.º

[...]

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 — [...]

3 — [...]

4 — [...]

5 — [...]

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.

### Artigo 38.º

[...]

1 — [...]

2 — Os demais dirigentes intermédios são avaliados pelo dirigente de que diretamente dependam.

3 — Sempre que o número de unidades homogêneas 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 — [...]

5 — [...]



Artigo 39.º

[...]

1 — A avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios tem os efeitos previstos no presente artigo e no respetivo estatuto.

2 — [...]

3 — [...]

4 — [...]

5 — [...]

6 — [...]

7 — [...]

8 — [...]

9 — [...]

10 — [...]

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.

Artigo 41.º

[...]

1 — A avaliação do desempenho dos trabalhadores é de caráter anual.

2 — A avaliação respeita ao desempenho do ano civil anterior.



Artigo 42.º

[...]

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

Artigo 43.º

[...]

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) [...]

b) [...]

c) [...]

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 — [...]

5 — [...]

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.



Artigo 46.º

[...]

1 — [...]

2 — [...]

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 — (Anterior n.º 3.)

5 — (Anterior n.º 4.)

6 — (Anterior n.º 5.)

7 — (Anterior n.º 6.)

Artigo 47.º

[...]

1 — [...]

2 — [...]

3 — [...]

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.

Artigo 48.º

[...]

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.



Artigo 49.º

[...]

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) [...]
- b) [...]
- c) [...]

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 4 do artigo anterior é majorada em 1 nível, até à pontuação máxima de 5, quando a avaliação obtida na formação correspondente é positiva.

Artigo 50.º

[...]

1 — [...]

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 — (Anterior n.º 3.)

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.

Artigo 51.º

[...]

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 — [...]

3 — [...]

4 — [...]

Artigo 53.º

[...]

1 — [...]

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.

#### Artigo 55.º

##### Intervenientes

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

- a) [...]
- b) [...]
- c) [...]
- d) [...]
- e) [...]

2 — *(Revogado.)*

#### Artigo 56.º

[...]

1 — [...]

- a) [...]
- b) [...]
- c) [...]
- d) [...]
- e) [...]

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 — [...]

3 — A ausência ou impedimento de avaliador direto não constitui fundamento para não avaliar o trabalhador.

#### Artigo 57.º

[...]

1 — [...]

a) [...]

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 — [...]

5 — [...]

Artigo 58.º

[...]

1 — [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

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) [...]

f) [...]

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 4 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 — [...]

6 — [...]

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.

Artigo 60.º

[...]

1 — [...]



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 — [...]

#### Artigo 61.º

[...]

[...]

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) [Anterior alínea b).]

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) [Anterior alínea f).]

h) [Anterior alínea g).]

i) [Anterior alínea h).]

j) [Anterior alínea i).]

#### Artigo 62.º

[...]

1 — [...]

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 — [...]

4 — [...]

#### Artigo 63.º

[...]

1 — [...]

2 — [...]

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 — (Anterior n.º 4.)

6 — (Anterior n.º 5.)



### 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 4 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.

### Artigo 65.º

[...]

1 — [...]

2 — [...]

3 — Considerando os objetivos fixados para a respetiva unidade orgânica, no decurso da reunião são contratualizados os parâmetros de avaliação.

4 — [...]

5 — *(Revogado.)*

6 — *(Revogado.)*

7 — *(Revogado.)*

### Artigo 72.º

[...]

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 — [...]

### Artigo 75.º

[...]

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 — *(Anterior n.º 3.)*

6 — *(Anterior n.º 4.)*

7 — *(Anterior n.º 5.)*

#### Artigo 76.º

[...]

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 — [...]

a) [...]

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 — [...]

6 — *(Revogado.)*

#### Artigo 77.º

##### Publicitação

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.



Artigo 78.º

[...]

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.»

Artigo 5.º

**Aditamento ao Sistema Integrado de Gestão e Avaliação  
do Desempenho na Administração Pública**

São aditados ao SIADAP os artigos 18.º-A, 26.º-A, 29.º-A, 42.º-A, 42.º-B, 45.º-A, 45.º-B, 51.º-A, 65.º-A e 75.º-A, com a seguinte redação:

«Artigo 18.º-A

**Reconhecimento da distinção de excelente**

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 26.º-A

**Efeitos da distinção de excelência**

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 29.º-A

#### Intervenientes

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.

### Artigo 42.º-A

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

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

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 45.º-A

#### Avaliação por competências

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

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 51.º-A

##### Critérios de desempate

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.

#### Artigo 65.º-A

##### Controlo do cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação

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 75.º-A**

**Suporte tecnológico**

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 carácter 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.»

**Artigo 6.º**

**Norma transitória**

1 — Aplicam-se à avaliação do biénio de 2023/2024 as seguintes disposições do SIADAP, na redação conferida pelo presente decreto-lei:

- a) As menções previstas no n.º 4 do artigo 50.º;
- b) O reconhecimento de mérito previsto no n.º 1 do artigo 51.º; e
- c) As disposições relativas à fixação e aplicação das percentagens para a diferenciação de desempenhos, previstas nos n.ºs 1 e 2 do artigo 75.º

2 — Em 2025, para efeitos de alteração obrigatória do posicionamento remuneratório é aplicável o n.º 7 do artigo 156.º da LTFP, na redação conferida pelo presente decreto-lei, sendo os pontos referentes ao biénio de 2023/2024 contados de acordo com as menções referidas no número anterior, nos seguintes termos:

- a) Seis pontos por cada menção máxima;
- b) Quatro pontos por cada menção imediatamente inferior à máxima;
- c) Três pontos pela menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior;
- d) Dois pontos por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior;
- e) Zero pontos por cada menção correspondente ao mais baixo nível de avaliação.

3 — Em 2025, para efeitos de alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária são aplicáveis os n.ºs 2 e 6 do artigo 156.º da LTFP, na redação conferida pelo presente decreto-lei.

4 — Sem prejuízo do referido no número anterior, as menções obtidas nas avaliações do desempenho de ciclos bienais que sejam passíveis de ser consideradas, devem ser convertidas proporcionalmente em dois ciclos anuais, observando as menções qualitativas então vigentes e, no ciclo avaliativo de 2023/2024, as menções referidas no n.º 1.

5 — O disposto nos números anteriores aplica-se, com as necessárias adaptações, aos sistemas de avaliação adaptados nos termos do n.º 6 do artigo 3.º do SIADAP.

6 — Mantêm-se em vigor os sistemas de avaliação adaptados até à sua revisão para adaptação ao presente decreto-lei, a qual ocorre até 31 de dezembro de 2025, sob pena de caducidade.

**Artigo 7.º**

**Norma revogatória**

São revogados:

- a) O n.º 8 do artigo 31.º do estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro;



b) O n.º 5 do artigo 3.º, a alínea b) do n.º 2 do artigo 15.º, os artigos 16.º, 21.º, 22.º e 23.º, a alínea g) do n.º 3 do artigo 28.º, o n.º 2 do artigo 30.º, os artigos 31.º e 32.º, os n.ºs 2 e 3 do artigo 33.º, o artigo 36.º-A, o n.º 12 do artigo 39.º, o n.º 4 do artigo 42.º, o artigo 44.º, os n.ºs 2 e 3 do artigo 52.º, o n.º 2 do artigo 55.º, a alínea e) do artigo 61.º, os n.ºs 5, 6 e 7 do artigo 65.º, os artigos 66.º, 67.º, 68.º e 69.º, os n.ºs 1 e 6 do artigo 76.º, os artigos 79.º, 80.º, 83.º e 84.º do SIADAP.

Artigo 8.º

Disposição final

Todas as referências no presente decreto-lei a serviços com competências em matéria de planeamento, estratégia e avaliação consideram-se feitas aos serviços que, em cada área governativa, detenham atribuições de coordenação em matéria de avaliação de desempenho.

Artigo 9.º

Entrada em vigor

1 — O presente decreto-lei entra em vigor em 1 de janeiro de 2025.

2 — O artigo 62.º do SIADAP, na redação conferida pelo presente decreto-lei, entra em vigor em 1 de outubro de 2024.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 23 de novembro de 2023. — *António Luís Santos da Costa* — *Mariana Guimarães Vieira da Silva* — *Fernando Medina Maciel Almeida Correia* — *Ana Maria Pereira Abrunhosa Trigueiros de Aragão*.

Promulgado em 3 de janeiro de 2024.

Publique-se.

O Presidente da República, MARCELO REBELO DE SOUSA.

Referendado em 5 de janeiro de 2024.

O Primeiro-Ministro, *António Luís Santos da Costa*.

117224248