

**Projeto de Lei n.º 844/XIV/2.ª (CDS-PP)**

**Título: Maior transparência no SIADAP (4.ª alteração à Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro)**

Data de admissão: 20 de maio de 2021

Comissão de Administração Pública, Modernização Administrativa, Descentralização e Poder Local (13.ª)

**Índice**

- I. Análise da iniciativa**
- II. Enquadramento parlamentar**
- III. Apreciação dos requisitos formais**
- IV. Análise de direito comparado**
- V. Consultas e contributos**
- VI. Avaliação prévia de impacto**

Elaborado por: Luísa Colaço e Fernando Bento Ribeiro (DILP), José Filipe Sousa (DAPLEN) e Susana Fazenda (DAC)

Data: 9 de junho de 2021

## I. Análise da iniciativa

- A iniciativa

A iniciativa em apreço pretende tornar mais transparente o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da Administração Pública, propondo para o efeito o aditamento de um incisivo final no n.º 1 do artigo 76.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, do seguinte teor: “O disposto na presente lei em matéria de processos de avaliação e respetivos instrumentos de suporte **é assegurado através de sistema eletrónico com utilização de assinaturas digitais**”, bem como o aditamento de um novo artigo 75.º-A (Divulgação de resultados), com a seguinte redação: «**Os resultados das avaliações individuais que tenham lugar num mesmo procedimento de avaliação são divulgadas a todos os trabalhadores avaliados ao abrigo desse mesmo procedimento de avaliação**».

- Enquadramento jurídico nacional

O Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da Administração Pública (SIADAP) foi aprovado pela [Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro](#)<sup>1</sup>, na sequência da apreciação e aprovação da [Proposta de Lei n.º 157/X/2.ª\(GOV\)](#)<sup>23</sup>.

Este sistema aplica-se “ao desempenho dos serviços públicos, dos respectivos dirigentes e demais trabalhadores, concretizando uma concepção integrada dos

---

<sup>1</sup> Diploma consolidado retirado do sítio na *Internet* do Diário da República Eletrónico. Todas as referências legislativas nesta parte da nota técnica são feitas para o portal oficial do Diário da República Eletrónico, salvo indicação em contrário.

<sup>2</sup> PROPOSTA DE LEI 157/X. **Atividade Parlamentar** [Em linha]. [Consult. 26 mai. 2021]. Disponível em WWW: <URL: <https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.doc?path=6148523063446f764c324679626d56304c334e706447567a4c31684d5a5763765247396a6457316c626e527663306c7561574e7059585270646d45764d544d794e44466b4e7a49744e6a6b314d4330305a6d566a4c546b7a595467744d7a413259325a6a4f574d314d44646a4c6d527659773d3d&fich=13241d72-6950-4fec-93a8-306cfc9c507c.doc&Inline=true>>.

<sup>3</sup> Os trabalhos preparatórios podem ser consultados [aqui](#).

sistemas de gestão e avaliação e permitindo alinhar, de uma forma coerente, os desempenhos dos serviços e dos que neles trabalham<sup>4</sup>”.

Nos termos do [artigo 2.º](#) da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, o SIADAP aplica-se “aos serviços da administração direta e indireta 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”.

O atual SIADAP veio substituir o anteriormente vigente sistema integrado de avaliação do desempenho da Administração Pública, conhecido pela mesma sigla e criado pela [Lei n.º 10/2004, de 22 de março](#)<sup>5</sup>, redesenhando-o e adaptando-o a uma conceção de gestão dos serviços públicos centrada em objetivos. Privilegiaram-se, assim, as seguintes opções: fixação de objetivos individuais, em linha com os dos serviços e a obtenção de resultados; identificação do potencial de evolução dos trabalhadores; diagnóstico de necessidades de formação e de melhoria dos postos e processos de trabalho; apoio à dinâmica das carreiras numa perspetiva de distinção do mérito e excelência dos desempenhos; reforço da intervenção dos trabalhadores no processo de fixação de objetivos e de avaliação dos serviços e consagração da existência de uma Comissão Paritária, como órgão consultivo com competência para apreciar propostas de avaliação a requerimento dos trabalhadores avaliados; e simplificação do sistema que estava então em vigor, clarificando dúvidas interpretativas que surgiram durante a sua aplicação<sup>6</sup>.

Nos termos do [artigo 6.º](#) da lei que o cria, o SIADAP subordina-se aos princípios da coerência e integração; da responsabilização de dirigentes e trabalhadores pelos resultados dos serviços e desenvolvimento das suas competências; da universalidade

<sup>4</sup> Cfr. exposição de motivos da Proposta de Lei n.º 157/X/2.<sup>a</sup>.

<sup>5</sup> Diploma revogado. A Lei n.º 10/2004, de 22 de março, foi regulamentada [pelo Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio](#), no que se refere ao sistema de avaliação do desempenho dos dirigentes de nível intermédio, funcionários, agentes e demais trabalhadores da administração direta do Estado e dos institutos públicos, igualmente revogado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

<sup>6</sup> Cfr. exposição de motivos da Proposta de Lei n.º 157/X/2.<sup>a</sup>.

e flexibilidade; da transparência e imparcialidade; da eficácia, orientando a gestão e a ação dos serviços, dos dirigentes e dos trabalhadores para a obtenção dos resultados previstos; da eficiência, relacionando os bens produzidos e os serviços prestados com a melhor utilização de recursos; da orientação para a qualidade nos serviços públicos; da comparabilidade dos desempenhos dos serviços; da publicidade dos resultados da avaliação dos serviços e da publicidade na avaliação dos dirigentes e dos trabalhadores; da participação dos dirigentes e dos trabalhadores na fixação dos objetivos dos serviços, na gestão do desempenho, na melhoria dos processos de trabalho e na avaliação dos serviços; e da participação dos utilizadores na avaliação dos serviços.

A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de agosto, foi alterada pelas [Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro](#), Orçamento do Estado para 2009, [55-A/2010, de 31 de dezembro](#), Orçamento do Estado para 2011, e [66-B/2012, de 31 de dezembro](#), Orçamento do Estado para 2013, que operou uma alteração mais profunda no SIADAP.

O modelo de fichas de autoavaliação e avaliação do desempenho na Administração Pública bem como a lista de competências adaptada a cada categoria profissional a utilizar no preenchimento das fichas em vigor constam da [Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro](#).

O Regulamento de Funcionamento do Conselho Coordenador da Avaliação de Serviços, entidade criada pelo [artigo 28.º](#) da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com o objetivo “de assegurar a coordenação e dinamizar a cooperação entre os vários serviços com competências em matéria de planeamento, estratégia e avaliação e de promover a troca de experiências e a divulgação de boas práticas nos domínios da avaliação”, foi aprovado pelo [Despacho n.º 1422/2021, de 4 de fevereiro](#).

A utilização de assinaturas digitais a que alude o [artigo 76.º](#) da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, o qual os autores da iniciativa objeto desta nota técnica pretendem alterar, rege-se atualmente pelo [Decreto-Lei n.º 12/2021, de 9 de fevereiro](#), que assegura a

execução na ordem jurídica interna do [Regulamento \(UE\) 910/2014](#)<sup>7</sup>, relativo à identificação eletrónica e aos serviços de confiança para as transações eletrónicas no mercado interno, e que veio revogar o [Decreto-Lei n.º 290-D/99, de 2 de agosto](#)<sup>8</sup>, que aprovou o regime jurídico dos documentos eletrónicos e da assinatura digital e que até ao passado mês de março regulava esta matéria.

A [Direção-Geral da Administração e do Emprego Público](#) (DGAEP) divulga, na sua página na *Internet*, diversa informação sobre o SIADAP, nas suas três vertentes – avaliação do desempenho dos serviços ([SIADAP 1](#)), avaliação do desempenho dos dirigentes ([SIADAP 2](#)) e avaliação do desempenho dos funcionários ([SIADAP 3](#)) – bem como uma página com resposta a [perguntas frequentes](#) sobre este assunto.

## II. Enquadramento parlamentar

---

- **Iniciativas pendentes (iniciativas legislativas e petições)**

Efetuada uma pesquisa à base de dados da atividade parlamentar (AP), verificou-se que, neste momento, sobre a mesma matéria, não se encontra pendente qualquer iniciativa legislativa ou petição.

- **Antecedentes parlamentares (iniciativas legislativas e petições)**

Na XIII Legislatura não foram apresentadas iniciativas legislativas ou petições sobre matéria idêntica.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> REGULAMENTO (UE) 910/2014 do Parlamento Europeu e do Conselho. **J.O. Série L** [Em linha]. 275 (2014-04-28) 73-114 [Consult. 26 mai. 2021]. Disponível em WWW: <URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014R0910&from=PT>>.

<sup>8</sup> Este diploma tinha sido alterado pelos [Decretos-Leis n.ºs 62/2003, de 3 de abril](#), que o republicava, [165/2004, de 6 de julho](#), [116-A/2006, de 16 de junho](#), e [88/2009, de 9 de abril](#). Com exceção do Decreto-Lei n.º 165/2004, de 6 de julho, que tem a sua vigência condicionada, todos os outros se encontram revogados.

<sup>9</sup> A [Petição n.º 228/XIII/2.ª](#), apresentada individualmente, veio solicitar a reposição da legalidade e o apuramento de responsabilidades disciplinares, no seguimento de violação da Lei do SIADAP.

### III. **Apreciação dos requisitos formais**

---

- **Conformidade com os requisitos constitucionais, regimentais e formais**

A iniciativa em apreciação é apresentada pelo Grupo Parlamentar do CDS-Partido Popular (CDS-PP), ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição](#)<sup>10</sup> e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (Regimento), que consagram o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos Deputados, por força do disposto na alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição e *b*) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, bem como dos grupos parlamentares, por força do disposto na alínea *g*) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea *f*) do artigo 8.º do Regimento.

A iniciativa assume a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 119.º do Regimento, encontra-se redigida sob a forma de artigos, tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e é precedida de uma breve exposição de motivos, cumprindo os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

Observa igualmente os limites à admissão da iniciativa estabelecidos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que parece não infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

O projeto de lei em apreciação deu entrada a 20 de maio de 2021. Na mesma data foi admitido e baixou na generalidade à Comissão de Administração Pública, Modernização Administrativa, Descentralização e Poder Local (13.ª) por despacho de S. Ex.ª o Presidente da Assembleia da República. Foi anunciado em 26 de maio de 2021.

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

---

<sup>10</sup> As ligações para a Constituição e para o Regimento são feitas para o portal oficial da Assembleia da República.

A [lei formulário](#)<sup>11</sup> estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa, pelo que deverá ser tida em conta no decurso do processo da especialidade na Comissão e aquando da redação final.

O título da presente iniciativa legislativa «Maior transparência no SIADAP (4.<sup>a</sup> alteração à Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro)» - traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, embora possa ser aperfeiçoado, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

De acordo com as regras de legística formal, «o título de um ato de alteração deve referir o título do ato alterado». <sup>12</sup>

Segundo o n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, «Os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas».

Embora a exigência da indicação do número de ordem de alteração e da identificação dos diplomas que procederam a alterações anteriores decorra da lei formulário, deve ter-se em conta que a mesma foi aprovada e publicada num contexto de ausência de um Diário da República Eletrónico, sendo que, neste momento, o mesmo é acessível universal e gratuitamente.

Em face do exposto, por motivos de segurança jurídica, e tentando manter uma redação simples e concisa, parece-nos mais seguro e eficaz não colocar o número de ordem de alteração nem o elenco de diplomas que procederam a alterações.

Desta forma, e no respeito pelas regras de legística que têm sido seguidas nesta matéria sugere-se que, caso a iniciativa seja aprovada, seja adotado o seguinte título na especialidade:

---

<sup>11</sup> Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 43/2014, de 11 de julho, que estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas.

<sup>12</sup> DUARTE, David., [et al.] - *Legística: perspectivas sobre a concepção e redação de actos normativos*. Coimbra : Almedina, 2002. P. 201.

**“Reforça a transparência no sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública, alterando a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro”.**

Em caso de aprovação esta iniciativa revestirá a forma de lei, nos termos do n.º 3 do artigo 166.º da Constituição, pelo que deve ser objeto de publicação na 1.ª série do *Diário da República*, em conformidade com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da lei formulário.

No que respeita ao início de vigência, a iniciativa não contém norma de entrada em vigor, pelo que se aplica o disposto n.º 2 do artigo 2.º da lei formulário, segundo o qual «na falta de fixação do dia, os diplomas referidos no número anterior entram em vigor, em todo o território nacional e no estrangeiro, no 5.º dia após a publicação».

Nesta fase do processo legislativo, a iniciativa em análise não nos suscita outras questões no âmbito da lei formulário.

- **Regulamentação ou outras obrigações legais**

O artigo 4.º da iniciativa prevê que «o sistema eletrónico referido no n.º 1 do artigo 76.º, deverá ser regulado no prazo de 180 dias após a publicação da presente lei, através de portaria do membro do Governo responsável pela área da administração pública, modernização administrativa, descentralização e poder local».

#### **IV. Análise de direito comparado**

---

- **Enquadramento internacional**

##### **Países europeus**

A legislação comparada é apresentada para os seguintes Estados-Membros da União Europeia: Espanha, França e Itália.



## ESPAÑA

Em Espanha, o diploma que regula a avaliação de desempenho na função pública é o [Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre](#)<sup>13</sup>, “*pelo qual se aprova o texto consolidado da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público*”.

O Capítulo II do Título III (*Direitos e deveres. Código de conduta dos empregados públicos*), regula o “Direito à carreira profissional e à progressão interna. Avaliação do desempenho”. O artigo 20.º - A avaliação do desempenho, estatui que “1 - As administrações públicas devem estabelecer sistemas que permitam a avaliação do desempenho dos seus funcionários. A avaliação do desempenho é o procedimento através do qual a conduta profissional e o desempenho ou a obtenção de resultados são medidos e avaliados. 2 - Os sistemas de avaliação do desempenho devem, em todos os casos, ser adaptados a critérios de transparência, objetividade, imparcialidade e não discriminação e devem ser aplicados sem prejuízo dos direitos dos funcionários públicos. 3 - As Administrações Públicas determinam os efeitos da avaliação sobre a carreira profissional horizontal, a formação, a oferta de postos de trabalho e o recebimento da remuneração complementar prevista no artigo 24º do presente Estatuto. 4 - A continuidade num posto de trabalho obtido por concurso estará ligada à avaliação do desempenho de acordo com os sistemas de avaliação determinados por cada Administração Pública, dando ao interessado o direito de audição e a correspondente resolução fundamentada. 5 - A aplicação da carreira profissional horizontal, da remuneração complementar derivada da alínea c) do artigo 24º do presente Estatuto e a cessação de um lugar obtido através do processo de concurso requerem a aprovação prévia, em cada caso, de sistemas objetivos de avaliação do desempenho de acordo com o disposto nos nºs 1 e 2 do presente artigo.

O mesmo diploma consagra os “direitos individuais” dos funcionários públicos no seu artigo 14.º «*Os funcionários públicos têm os seguintes direitos individuais de acordo com a natureza jurídica da sua relação de serviço: (...) c) À progressão na carreira e à*

---

<sup>13</sup> Diploma consolidado retirado do portal oficial boe.es. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas relativas a Espanha são feitas para o referido portal oficial, salvo indicação em contrário.

*promoção interna de acordo com os princípios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade através da implementação de sistemas de avaliação objetivos e transparentes.»*

É necessário ter presente que não existem regras específicas que regulem a transparência na aplicação dos modelos de avaliação, pelo que terá de se fazer um esforço adaptativo e aplicar as regras gerais de transparência nesta área. Os funcionários públicos fornecem, através da avaliação, informações importantes à Administração sobre o que fazem e como o fazem no seu trabalho, e, em contrapartida, a Administração deve informar clara e completamente sobre os resultados da avaliação e os seus efeitos.<sup>14</sup>

São objeto de negociação (coletiva), no âmbito das respetivas competências e em relação às competências de cada Administração Pública e com o âmbito legalmente adequado em cada caso, as normas que estabelecem os critérios e mecanismos gerais de avaliação do desempenho (artigo 37.º, n.º 1, alínea d) do RDL 5/2015).

Relativamente à publicidade dos resultados das avaliações individuais, como referido supra a legislação é omissa quanto à sua previsão explícita.

Contudo no ponto “2.11. PUBLICIDAD DEL MODELO Y DE LAS EVALUACIONES”<sup>15</sup>, no documento de trabalho da “Comisión de Expertos sobre “Evaluación del Desempeño en el Marco de la Planificación de Objetivos y Estratégica en las Administraciones Públicas”, é referido que «No que respeita à publicidade externa do modelo, a comissão considera que, tal como em qualquer esforço para prestar contas à sociedade pelo que a Administração faz, poderia contribuir para melhorar a legitimação pública da sua existência e ações, pelo que é aconselhável a sua publicação no respetivo website corporativo. (...)

No que respeita à publicidade das avaliações individuais, o direito à privacidade consagrado no artigo 18.º da [Constituição Espanhola](#), tal como desenvolvido pelo

<sup>14</sup> <https://pedropadillaruij.es/transparencia-ad-intra-en-la-evaluacion-del-desepeno/>

<sup>15</sup> Modelo de Evaluación del Desempeño en el Marco de la Planificación de Objetivos y Estratégica en las Administraciones Públicas; acessível em: <https://transparencia.gob.es/transparencia/dam/jcr:1515e815-105a-4f52-9e5a-75d107366c8b/ModeloEvaluacion20072015-IEF.pdf> (pag.45)

legislador através da [Lei Orgânica 15/1999, de 13 de Dezembro](#), sobre a Proteção de Dados Pessoais e, em particular, a disposição contida no art. 15.3<sup>16</sup> da [Lei 19/2013, de 9 de Dezembro](#), sobre transparência, acesso à informação pública e boa governação, aconselha a não divulgar esta informação, mas apenas à parte afetada e às pessoas autorizadas por esta ou às que estão autorizadas nos termos da lei.»

### FRANÇA

Em França, a matéria da avaliação de desempenho na Administração Pública é regulada, entre outros diplomas, pelo [Decreto n.º 888/2010, de 28 de julho](#)<sup>17</sup>, “sobre as condições gerais de avaliação do valor profissional dos funcionários públicos”.

Todos os anos, é realizada uma entrevista profissional com o funcionário, o qual deve apresentar provas de ter estado presente durante o ano por tempo suficiente para que o seu superior possa avaliar o seu valor profissional. Este período deve ser avaliado caso a caso. Pode variar de acordo com a natureza das funções desempenhadas. Quando o funcionário muda de posto durante o ano, a avaliação deve basear-se no posto que ocupou durante o período mais longo.

A entrevista é conduzida pelo superior hierárquico direto do funcionário público. Portarias ministeriais especificam as condições para organizar a entrevista profissional, o conteúdo do relatório e os critérios para avaliar o valor profissional do funcionário público. Estes critérios dependem da natureza das tarefas atribuídas e do nível de responsabilidade.

O superior hierárquico elaborará um relatório da entrevista profissional. Deve incluir uma avaliação geral do valor profissional do funcionário. O relatório será comunicado ao

---

<sup>16</sup> «Cuando la información solicitada no contuviera datos especialmente protegidos, el órgano al que se dirija la solicitud concederá el acceso previa ponderación suficientemente razonada del interés público en la divulgación de la información y los derechos de los afectados cuyos datos aparezcan en la información solicitada, en particular su derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal.»

<sup>17</sup> Diploma consolidado retirado do portal oficial [legifrance.gouv.fr](http://legifrance.gouv.fr). Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas relativas a França são feitas para o referido portal oficial, salvo indicação em contrário.

funcionário, que poderá fazer comentários sobre o mesmo. Será então assinado pelo superior hierárquico, que poderá fazer os seus próprios comentários se o considerar útil. Finalmente, deve ser notificado ao funcionário. O funcionário deve assiná-lo para certificar que o leu e devolvê-lo ao superior hierárquico. O relatório deve ser conservado no dossiê do funcionário.

O funcionário pode solicitar uma revisão do relatório da entrevista profissional ao seu superior hierárquico no prazo de 15 dias úteis a contar da sua notificação. O superior hierárquico tem 15 dias úteis a contar da data de receção do pedido de revisão para responder. No caso de uma resposta desfavorável, o funcionário pode remeter o assunto para a ‘*Comissão Administrativa Paritária*’ (CAP) no prazo de um mês após ter sido notificado da resposta. Após o parecer da CAP, a autoridade hierárquica enviará ao funcionário a ata final da entrevista. O relatório deve ser conservado no processo pessoal do funcionário. O relatório da entrevista pode também ser objeto de recurso para o tribunal administrativo.

As previsões do referido decreto estão desenvolvidas na “[Circular \(de 23.04.2012\) sobre a aplicação do Decreto n.º 2010-888 de 28 de Julho de 2010 relativo às condições gerais para a avaliação do valor profissional dos funcionários do Estado](#)”.

Como referido anteriormente, a “entrevista profissional” (avaliação de desempenho) dá origem a um relatório. Este exprime o “valor profissional” do funcionário e será tido em conta, se for caso disso, para efeitos de ascensão a um escalão ou grau superior ou para efeitos de ajustamento da retribuição salarial.

Quanto à publicitação do resultado não encontramos uma previsão expressa nos documentos<sup>18</sup> consultados em páginas oficiais. Contudo, vista a importância da avaliação para a progressão na carreira somos levados a crer que, dentro das condicionantes da proteção de dados pessoais face ao direito de acesso aos documentos administrativos, um modo haverá para que os funcionários possam ter

---

<sup>18</sup> <https://www.fonction-publique.gouv.fr/evaluation-et-entretien-professionnel>  
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/lentretien-professionnel-des-agents>  
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32040>

conhecimento da classificação dos colegas. Infelizmente, nem as informações consultadas sobre a dinâmica dos recursos da entrevista fornecem uma indicação clara.

## ITÁLIA

Em Itália quando se fala de avaliação, está em causa um procedimento orgânico e sistemático para assegurar que é periodicamente expresso um juízo sobre cada funcionário, a fim de avaliar e identificar, de acordo com critérios homogéneos, o desempenho e as características profissionais que são expressas na execução do trabalho. As mais recentes reformas regulamentares e contratuais (contratação coletiva) introduziram e desenvolveram princípios de avaliação que ligam a obtenção de resultados em termos de eficiência e qualidade dos serviços à avaliação do desempenho individual e, com base nestes últimos, à ativação de sistemas de recompensa.

A medição e avaliação do desempenho visam melhorar a qualidade dos serviços oferecidos pela Administração Pública, bem como o crescimento das competências profissionais através da valorização do mérito e da "recompensa dos resultados alcançados pelos indivíduos e unidades organizacionais num quadro de igualdade de oportunidades de direitos e deveres, transparência dos resultados da administração pública e dos recursos empenhados na sua prossecução". (Artigo 3.º, n.º 1 do [Decreto Legislativo 150/2009](#)<sup>19</sup>, de 27 de outubro).

Com uma longa série de medidas legislativas, inauguradas pelo [Decreto Legislativo n.º 78/2010](#) e continuadas até à conhecida intervenção do [Tribunal Constitucional n.º 178/2015](#)<sup>2021</sup>, os aumentos dos fundos administrativos para o reconhecimento dos

<sup>19</sup> Diploma consolidado retirado do portal oficial [normattiva.it](http://normattiva.it). Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas relativas a Itália são feitas para o referido portal oficial, salvo indicação em contrário.

<sup>20</sup> <https://www.cortecostituzionale.it/actionSchedaPronuncia.do?anno=2015&numero=178>

<sup>21</sup> «inconstitucionalidade do congelamento permanente da negociação coletiva e, portanto, dos aumentos económicos no sector público, reforçando o papel da autonomia coletiva, também como incentivo, como fonte que "equilibra de forma eficaz e transparente os interesses opostos das partes e ajuda a dar aplicação concreta ao princípio da proporcionalidade da remuneração, colocando-se, por um lado, como um instrumento para assegurar a igualdade de tratamento dos trabalhadores (Artigo 45º n.º 2 do Decreto Legislativo n.º 165/2001) e, por outro lado, como fator impulsionador da produtividade e do mérito"».

salários acessórios foram bloqueados, inibindo a possibilidade de percursos profissionais tanto em termos económicos como em termos de desenvolvimento profissional, como o preço da invariância imposta dos tratamentos individuais.

A [Lei nº 124/2015](#), de 07 de agosto [(de autorização legislativa) a denominada Reforma Madia (nome da ministra da administração pública à época)] tinha-se movido na vontade de manter linhas de continuidade substancial com as intervenções anteriores, operando, quando muito, apenas uma das "simplificações" e "racionalizações" das disposições sobre avaliação e promoção do mérito dos funcionários.

Mas a intervenção do acórdão do Tribunal Constitucional e o subsequente [Acordo de 30 de Novembro de 2016 entre o Governo e os sindicatos confederais Cgil, Cisl, Uil](#),<sup>22</sup> determinaram uma "descontinuidade" significativa com a regulamentação anterior, o que veio influenciar os decretos de aplicação da reforma.

O [Decreto Legislativo n.º 74/2017, de 25 de Maio](#), reviu de modo significativo o Decreto Legislativo n.º 150 de 2009, tendo em conta as indicações fornecidas pelo Acordo de 2016. Contudo, há que ter em atenção que o artigo 29.º do Decreto Legislativo n.º 150/2009 continua a afirmar, mesmo após a aprovação do Decreto Legislativo n.º 74/2017, o carácter imperativo e obrigatório das disposições da lei sobre o tema dos incentivos ao pessoal.

O legislador prevê no ciclo de gestão do desempenho a transparência e relatórios de desempenho. Os sujeitos envolvidos no processo de medição e relato do desempenho são o Departamento da Função Pública, os órgãos independentes de avaliação do desempenho, o órgão político-administrativo de cada administração e os dirigentes.

O [artigo 4.º do Decreto Legislativo n.º 150/2009](#) ("ciclo de gestão do desempenho"), prevê na alínea f) do n.º 2 que o ciclo se articula (também) na fase de «comunicação dos resultados aos órgãos político-administrativos (*controllo interno*), à gestão de topo

---

<sup>22</sup> <http://1.flcgil.stgy.it/files/pdf/20161130/intesa-governo-sindacati-rinnovo-contratti-pubblici-del-30-novembre-2016.pdf>

da administração, bem como aos órgãos de controlo externos competentes, cidadãos, partes interessadas, utilizadores e destinatários de serviços».

Na fase de avaliação, a entrevista é um momento de esclarecimento do desempenho da pessoa avaliada, mas também uma oportunidade de diálogo em que o avaliador e a pessoa avaliada identificam os métodos e ações de desenvolvimento organizacional e profissional que permitem uma melhoria futura do desempenho.

Um ponto de reflexão diz respeito aos procedimentos de conciliação, que são obrigatórios em todos os sistemas de avaliação, nos termos do parágrafo 2-bis do [artigo 7.º do Decreto Legislativo n.º 150/2009](#). Atualmente, pode ver-se que estes procedimentos são, na sua maioria, destinados à possibilidade de uma avaliação de segunda instância, na qual o superior hierárquico do avaliador da primeira instância (ou outra figura (*ou outra figura especificamente identificada*) é chamada a formular uma nova avaliação (*que pode seguir a anterior ou desviar-se dela*).

Para um maior desenvolvimento pode consultar-se o seguinte documento: “[Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale](#)” (fonte ministerial)<sup>23</sup>

Os métodos de avaliação, quotas e publicitação de resultados são definidos em sede de contratação coletiva, variando assim de setor para setor da administração pública. Resulta, contudo, do acervo geral que a classificação é comunicada ao avaliado e a este assiste o direito de recurso da mesma.

## V. Consultas e contributos

---

### Consultas facultativas

---

<sup>23</sup>[http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/LG\\_performanceindividuale\\_20191220.pdf](http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/LG_performanceindividuale_20191220.pdf)

Sem prejuízo de outras que venham eventualmente a ser aprovadas em Comissão ou sugeridas pelo autor do parecer, sugere-se que seja consultada por escrito a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.

## VI. Avaliação prévia de impacto

---

- **Avaliação sobre impacto de género**

De acordo com a informação constante na [ficha de Avaliação Prévia de Impacto de Género \(AIG\)](#), junta pelo autor, verifica-se que a iniciativa legislativa, atendendo à maioria das categorias e indicadores analisados, tem uma valoração positiva.

- **Linguagem não discriminatória**

Na elaboração dos atos normativos a especificação de género deve ser minimizada recorrendo-se, sempre que possível, a uma linguagem neutra ou inclusiva, mas sem colocar em causa a clareza do discurso.

Sem prejuízo de uma análise mais detalhada, na apreciação na especialidade ou na redação final, nesta fase do processo legislativo a redação do projeto de lei não nos suscita qualquer questão relacionada com a linguagem discriminatória em relação ao género.