



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

## PROPOSTA DE LEI N.º 101/IX

### **CRIA O SISTEMA INTEGRADO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

#### **Exposição de motivos**

Tendo em consideração que a Administração Pública tem como objectivo fundamental a promoção da pessoa humana e do seu desenvolvimento integral em liberdade, bem como contribuir para a concretização dos seus direitos consagrados na Constituição, importa criar mecanismos de avaliação efectiva dos seus serviços e organismos, dos dirigentes e dos trabalhadores.

Assim, a referida avaliação deve ter em conta o serviço prestado às pessoas e às comunidades em que elas se integram, da comunidade nacional às famílias, alicerçando-se na efectivação do princípio ético da responsabilidade na prossecução dos referidos objectivos.

Por outro lado, o princípio da justiça exige que a avaliação reconheça sempre o grau de mérito revelado na acção por cada entidade avaliada.

Na maioria dos países da União Europeia a gestão do desempenho constitui o vector essencial das reformas ligadas à gestão pública, salientando claramente a obtenção de resultados e fazendo intervir adequados conceitos e instrumentos de avaliação e de gestão do desempenho, que realçam a interdependência de três objectivos essenciais:



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

- Melhoria da gestão e da prestação de serviços;
- Aumento da responsabilização e do controlo;
- Obtenção de economias e redução de custos financeiros.

A Administração Pública tem, pois, que evoluir para uma gestão determinada por objectivos, orientada para resultados e dotada dos instrumentos de gestão necessários para actuar e responsabilizar, motivando os seus trabalhadores para um desempenho de qualidade e reconhecendo o mérito e a excelência.

A instituição de um modelo credível de avaliação é essencial para a introdução de uma nova cultura de gestão pública, para uma correcta apreciação dos recursos alocados a cada um dos organismos e funções e para a criação de condições de maior motivação profissional, qualificação e formação permanente dos recursos humanos.

Trata-se também de um instrumento de gestão que, a ser devidamente utilizado, permitirá identificar desequilíbrios funcionais, deficiências organizacionais, responsabilizar o pessoal e os dirigentes e criar um clima de exigência, de mérito e de transparência na acção dos serviços.

Reconhece-se, no entanto, que a avaliação não se esgota na apreciação do desempenho individual e que a integração numa organização condiciona decisivamente a prestação.

Por isso, é necessário prever um modelo que envolva a avaliação dos trabalhadores, dos dirigentes e dos serviços e organismos, desenhando um sistema global de avaliação cujo desenvolvimento deve ser um



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

impulsionador da mudança de cultura e práticas de gestão essenciais à melhoria da prestação na Administração Pública.

A presente proposta de lei estabelece a constituição do Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), de acordo com as seguintes linhas essenciais:

— Criação de um Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho, envolvendo a avaliação individual dos trabalhadores, a avaliação dos dirigentes e a avaliação dos serviços e organismos, a qual é preconizada em articulação com outras técnicas de gestão e desenvolvimento de recursos humanos;

— Promoção da diferenciação pelo mérito, pondo termo à injustiça que consiste na atribuição generalizada e sistemática de notas máximas de desempenho;

— Previsão de quotas de mérito e excelência para as avaliações, reflectindo de forma mais evidente uma cultura de exigência;

— Reforço dos níveis de responsabilidade e controlo de quantos exercem funções de direcção e chefia e são actores privilegiados do processo de modernização da Administração Pública;

— Incremento de uma atitude de compromisso, mediante a definição de metas a atingir anualmente, estabelecidas entre avaliadores e avaliados, tendo em vista uma maior eficácia na gestão dos recursos humanos;

— Criação de uma base de dados sobre o sistema de avaliação, que permita a elaboração de um relatório anual acerca do modo como esta se



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

processou, bem como a identificação de dificuldades e campos de aperfeiçoamento do sistema;

— Publicitação dos resultados globais da avaliação, nomeadamente através de página electrónica.

Foram ouvidos os órgãos de governo próprio das regiões autónomas, assim como a Associação Nacional de Municípios Portugueses.

Foram observados os procedimentos decorrentes da Lei n.º 23/98, de 26 de Maio.

Assim, nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 197.º da Constituição, o Governo apresenta à Assembleia da República a seguinte proposta de lei:

### Artigo 1.º

#### **Objecto**

1 — O presente diploma cria o Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública, adiante designado por SIADAP, o qual integra a avaliação de desempenho dos funcionários, agentes e demais trabalhadores, dos dirigentes de nível intermédio e dos serviços e organismos da administração directa do Estado e dos institutos públicos.

2 — O SIADAP visa o desenvolvimento coerente e integrado de um modelo global de avaliação que constitua um instrumento estratégico para a criação de dinâmicas de mudança de motivação profissional e de melhoria na Administração Pública.



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

### Artigo 2.º

#### **Âmbito de aplicação**

1 — O presente diploma é aplicável a todos os funcionários e agentes dos serviços e organismos da administração directa do Estado e dos institutos públicos, bem como aos dirigentes de nível intermédio.

2 — A aplicação do presente diploma abrange ainda os demais trabalhadores da administração directa do Estado e dos institutos públicos, independentemente do título jurídico da relação de trabalho, desde que o respectivo contrato seja por prazo superior a seis meses.

3 — O regime previsto no presente diploma é aplicável, com as devidas adaptações, aos funcionários, agentes e demais trabalhadores da administração local e da administração regional autónoma, respectivamente, através de decreto regulamentar e decreto regulamentar regional.

### Artigo 3.º

#### **Princípios**

O SIADAP rege-se pelos seguintes princípios:

a) Orientação para resultados, promovendo a excelência e a qualidade do serviço;



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

b) Universalidade, assumindo-se como um sistema transversal a todos os serviços, organismos e grupos de pessoal da Administração Pública;

c) Responsabilização e desenvolvimento, assumindo-se como um instrumento de orientação, avaliação e desenvolvimento dos dirigentes, trabalhadores e equipas para a obtenção de resultados e demonstração de competências profissionais;

d) Reconhecimento e motivação, garantindo a diferenciação de desempenhos e promovendo uma gestão baseada na valorização das competências e do mérito;

e) Transparência, assentando em critérios objectivos, regras claras e amplamente divulgadas;

f) Coerência e integração, suportando uma gestão integrada de recursos humanos, em articulação com as políticas de recrutamento e selecção, formação profissional e desenvolvimento de carreira.

### Artigo 4.º

#### **Objectivos**

O SIADAP tem como objectivos:

a) Promover a excelência e a melhoria contínua dos serviços prestados aos cidadãos e à comunidade;



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

b) Avaliar, responsabilizar e reconhecer o mérito dos dirigentes, funcionários, agentes e demais trabalhadores em função da produtividade e resultados obtidos, ao nível da concretização de objectivos, da aplicação de competências e da atitude pessoal demonstrada;

c) Diferenciar níveis de desempenho, fomentando uma cultura de exigência, motivação e reconhecimento do mérito;

d) Potenciar o trabalho em equipa, promovendo a comunicação e cooperação entre serviços, dirigentes e trabalhadores;

e) Identificar as necessidades de formação e desenvolvimento profissional adequadas à melhoria do desempenho dos organismos, dirigentes e trabalhadores;

f) Fomentar oportunidades de mobilidade e progressão profissional de acordo com a competência e o mérito demonstrado;

g) Promover a comunicação entre as chefias e os respectivos colaboradores;

h) Fortalecer as competências de liderança e de gestão, com vista a potenciar os níveis de eficiência e qualidade dos serviços.

### Artigo 5.º

#### **Ciclo anual de gestão**

O SIADAP integra-se no ciclo anual da gestão de cada serviço e organismo da Administração Pública e integra as seguintes fases:



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

- a) Estabelecimento do plano de actividades para o ano seguinte, tendo em conta os objectivos estratégicos, as orientações da tutela e as atribuições orgânicas;
- b) Estabelecimento dos objectivos de cada unidade orgânica, a prosseguir no ano seguinte;
- c) Estabelecimento dos objectivos a atingir por cada trabalhador e/ou equipa no ano seguinte;
- d) Elaboração do relatório de actividades;
- e) Avaliação dos desempenhos.

### Artigo 6.º

#### **Direitos, deveres e garantias**

1 — Em cumprimento dos princípios enunciados no presente diploma é direito do avaliado e dever do avaliador proceder à análise conjunta dos factores considerados para a avaliação e da auto-avaliação, através da realização de uma entrevista anual.

2 — Constitui igualmente dever do avaliado proceder à respectiva auto-avaliação como garantia de envolvimento activo e responsabilização no processo.

3 — Os dirigentes dos serviços são responsáveis pela aplicação e divulgação em tempo útil do sistema de avaliação, garantindo o cumprimento dos seus princípios e a diferenciação do mérito.



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

4 — É garantida, no âmbito do processo de avaliação do desempenho, a divulgação aos interessados dos objectivos, fundamentos, conteúdo e sistema de funcionamento e de classificação.

5 — É garantido o direito de reclamação e recurso, não constituindo fundamento atendível deste último a invocação de meras diferenças de classificação com base na comparação entre classificações atribuídas.

### Artigo 7.º

#### **Consideração da avaliação de desempenho**

1 — A avaliação do desempenho é obrigatoriamente considerada para efeitos de:

- a) Promoção e progressão nas carreiras e categorias;
- b) Conversão da nomeação provisória em definitiva;
- c) Celebração de novos contratos.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior é exigida, no mínimo, a classificação de Bom, excepto nos casos em que legalmente seja indispensável a classificação de Muito Bom, e, em qualquer das situações, pelo tempo de serviço legalmente estabelecido.

3 — Para efeitos de promoção e progressão nas carreiras e categorias as avaliações atribuídas deverão ser em número igual ao número de anos de serviço exigidos como requisito de tempo mínimo de permanência na



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

categoria ou escalão anteriores e reportados aos anos imediatamente precedentes relevantes para aqueles efeitos.

4 — No caso de funcionários e agentes que exerçam cargo ou funções de reconhecido interesse público, bem como actividade sindical, a classificação obtida no último ano imediatamente anterior ao exercício dessas funções ou actividades reporta-se, igualmente, aos anos seguintes relevantes para efeitos de promoção e progressão.

5 — A renovação da comissão de serviço dos dirigentes de nível intermédio depende do resultado da avaliação de desempenho e do grau de cumprimento dos objectivos fixados.

6 — A avaliação dos serviços e organismos é fundamento para a redefinição das suas atribuições e organização, afectação de recursos e definição de políticas de recrutamento de pessoal.

### Artigo 8.º

#### **Processo de avaliação dos recursos humanos**

1 — A avaliação de desempenho na Administração Pública integra, em regra, as seguintes componentes:

a) Objectivos, tendo em vista avaliar os contributos individuais para a concretização dos resultados previstos no plano de actividades;



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

b) Competências comportamentais, tendo em vista avaliar características pessoais relativamente estáveis que diferenciam os níveis de desempenho numa função;

c) Atitude pessoal, tendo em vista avaliar a manifestação da vontade pessoal para alcançar níveis superiores de desempenho, incluindo aspectos como o esforço realizado, o interesse e a motivação demonstradas.

2 — A ponderação relativa de cada uma das componentes depende da especificidade de cada serviço ou organismo, grupo profissional ou carreira, com vista à adaptação às exigências e objectivos de cada sector.

3 — Os objectivos devem ser redigidos de forma clara e concretamente definidos de acordo com os principais resultados a obter pelos trabalhadores, tendo em conta a proporcionalidade entre os resultados visados e os meios disponíveis para a sua concretização.

### Artigo 9.º

#### **Intervenientes no processo**

1 — São intervenientes no processo de avaliação o avaliado, o avaliador e o dirigente máximo do serviço, devendo ser prevista uma instância de consulta, apoio e apreciação das reclamações.

2 — A ausência ou impedimento de avaliador directo não constitui fundamento para a falta de avaliação.



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

### Artigo 10.º

#### **Requisitos para a avaliação**

1 — A avaliação do desempenho pode ser ordinária ou extraordinária.

2 — A avaliação ordinária respeita aos trabalhadores que contem, no ano civil anterior, mais de seis meses de serviço efectivo prestado em contacto funcional com o respectivo avaliador.

3 — A avaliação ordinária reporta-se ao tempo de serviço prestado no ano civil anterior e não avaliado.

4 — Em situações excepcionais, poderá ter lugar avaliação extraordinária ou ser adoptadas formas de suprimento da avaliação.

### Artigo 11.º

#### **Periodicidade**

A avaliação do desempenho é de carácter anual, sem prejuízo do disposto no presente diploma para a avaliação extraordinária.

### Artigo 12.º

#### **Confidencialidade**

1 — Sem prejuízo das regras de publicidade previstas no presente diploma, o SIADAP tem carácter confidencial, devendo os instrumentos de



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

avaliação de cada trabalhador ser arquivados no respectivo processo individual.

2 — Todos os intervenientes nesse processo, à excepção do avaliado, ficam obrigados ao dever de sigilo sobre a matéria.

### Artigo 13.º

#### **Fases do procedimento**

O procedimento de avaliação dos recursos humanos compreende as seguintes fases:

- a) Definição de objectivos e resultados a atingir;
- b) Auto-avaliação;
- c) Avaliação prévia;
- d) Harmonização das avaliações;
- e) Entrevista com o avaliado;
- f) Homologação;
- g) Reclamação;
- h) Recurso hierárquico.



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

### Artigo 14.º

#### **Prazos para reclamação e recurso**

1 — O prazo para apresentação de reclamação do acto de homologação é de cinco dias úteis, devendo a respectiva decisão ser proferida no prazo máximo de 15 dias úteis.

2 — O prazo para interposição de recurso hierárquico é de cinco dias úteis a contar da data do conhecimento da decisão da reclamação.

3 — A decisão do recurso deverá ser proferida no prazo de 10 dias úteis, contados da data da sua interposição.

### Artigo 15.º

#### **Diferenciação e reconhecimento do mérito e excelência**

1 — A aplicação do SIADAP implica a diferenciação de desempenhos numa perspectiva de maximização da qualidade dos serviços prestados, devendo em conformidade ser estabelecidas percentagens máximas para atribuição das classificações mais elevadas em cada organismo.

2 — O reconhecimento da excelência confere direito a benefícios no desenvolvimento da carreira ou outras formas de reconhecimento de mérito associadas ao desenvolvimento profissional.



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

3 — A atribuição de Excelente na avaliação de desempenho traduz-se no reconhecimento do mérito excepcional do trabalhador, sendo-lhe concedido o direito a:

a) Redução de um ano no tempo de serviço para efeitos de promoção nas carreiras verticais ou progressão nas carreiras horizontais;

b) Promoção na respectiva carreira independentemente de concurso, caso esteja a decorrer o último ano do período de tempo necessário à promoção.

4 — A atribuição de Muito Bom na avaliação de desempenho, durante dois anos consecutivos, reduz em um ano os períodos legalmente exigidos para promoção nas carreiras verticais ou progressão nas carreiras horizontais.

5 — Os direitos conferidos nos termos dos números anteriores não dispensam o preenchimento de requisitos especiais de acesso exigidos em legislação especial.

### Artigo 16.º

#### **Necessidades de formação**

1 — O sistema de avaliação do desempenho deve permitir a identificação das necessidades de formação e desenvolvimento dos



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

trabalhadores, devendo igualmente ser consideradas no plano de formação anual de cada organismo.

2 — A identificação das necessidades de formação deve associar as necessidades prioritárias dos trabalhadores e a exigência das funções que lhes estão atribuídas, tendo em conta os recursos disponíveis para esse efeito.

### Artigo 17.º

#### **Avaliação dos dirigentes de nível intermédio**

1 — A avaliação dos dirigentes de nível intermédio faz-se sem prejuízo das especificidades próprias da função, tendo como objectivo reforçar a capacidade de liderança e as competências de gestão.

2 — São especificidades do processo de avaliação dos dirigentes de nível intermédio, designadamente a não integração da atitude pessoal nas componentes da avaliação e a não sujeição a percentagens máximas para atribuição das classificações mais elevadas, sem prejuízo da necessária garantia de harmonização das avaliações.

3 — Os resultados da avaliação do desempenho dos dirigentes de nível intermédio relevam para a evolução na carreira de origem, de acordo com as regras e critérios de promoção e progressão aplicáveis, sem prejuízo de outros direitos especialmente previstos no Estatuto dos Dirigentes da Administração Pública ou em legislação especial aplicável.



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

### Artigo 18.º

#### **Avaliação dos serviços e organismos**

1 — A avaliação dos serviços e organismos pressupõe a informação sobre recursos humanos e materiais afectos a cada unidade orgânica que o integra, bem como a apresentação de resultados, efectuando-se através de:

- a) Auto-avaliação;
- b) Serviços de controlo e auditoria;
- c) Entidades externas.

2 — A avaliação deve incluir a apreciação por parte dos beneficiários da quantidade e qualidade dos serviços prestados, com especial relevo quando se trate de unidades prestadoras de serviços externos.

### Artigo 19.º

#### **Gestão e acompanhamento do SIADAP**

1 — Com fins de controlo e permanente avaliação da aplicação do SIADAP é criada, junto da Direcção-Geral da Administração Pública, uma base de dados que servirá, ainda, de suporte à definição da política de emprego público e de um sistema de gestão e desenvolvimento de recursos



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

humanos apto a responder à evolução das necessidades da Administração Pública.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior o SIADAP será aplicado com base em suporte informático, sem prejuízo do rigoroso cumprimento das exigências legais relativas a dados pessoais e organizacionais.

### Artigo 20.º

#### **Publicitação de dados**

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, é divulgado no organismo o resultado global da avaliação contendo o número das menções qualitativas atribuídas por grupo profissional, bem como o número de casos em que se verificou avaliação extraordinária ou suprimimento de avaliação.

2 — Os dados globais da aplicação do SIADAP são publicitados externamente, a partir da elaboração de um relatório anual de acompanhamento a efectuar pela Direcção-Geral da Administração Pública, nomeadamente através de página electrónica.

### Artigo 21.º

#### **Flexibilidade do Sistema de Avaliação do Desempenho**

1 — O sistema de avaliação do desempenho estabelecido no presente diploma poderá ser adaptado à situação específica dos vários organismos e



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

serviços da Administração Pública, assim como à das carreiras de regime especial e corpos especiais, desde que observados os princípios e objectivos constantes do presente diploma e as regras essenciais ao controlo e normalização de procedimentos.

2 – A adaptação do presente modelo faz-se por decreto regulamentar ou, no caso dos institutos públicos, nos termos previstos nos respectivos estatutos.

### Artigo 22.º

#### **Regulamentação**

A regulamentação necessária à aplicação do presente diploma é aprovada por decreto regulamentar.

### Artigo 23.º

#### **Norma revogatória**

1 – São revogados:

- a) O Decreto Regulamentar n.º 44-B/83, de 1 de Junho;
- b) A Portaria n.º 642-A/83, de 1 de Junho;
- c) O artigo 30.º do Decreto-Lei n.º 184/89, de 2 de Junho;
- d) O artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 248/85, de 15 de Julho.



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

2 — São derrogadas todas as normas constantes de diplomas gerais ou especiais, que prevejam classificação de serviço inferior a Bom para progressão ou promoção nas carreiras.

Artigo 24.º

**Entrada em vigor**

1 — O presente diploma entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2004.

2 — Todas as promoções e progressões nas carreiras e categorias, a partir de 1 de Janeiro de 2005, ficam condicionadas à aplicação do sistema de avaliação de desempenho constante do presente diploma, sem prejuízo de serem consideradas as classificações de serviço obtidas nos anos imediatamente anteriores, desde que necessárias para completar os módulos de tempo respectivos, independentemente do disposto no n.º 2 do artigo anterior.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 23 de Outubro de 2003. O Primeiro-Ministro, *José Manuel Durão Barroso* — O Ministro dos Assuntos Parlamentares, *Luís Manuel Gonçalves Marques Mendes*.