

[Preâmbulo]

Artigo 1.º

Objeto

O presente decreto-lei procede:

- a) 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;
- b) À quarta alteração à Lei n.º 66.º-B/2007, de 28 de dezembro, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública.

Artigo 2.º

Alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

O 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, passa 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, desde que consubstanciem desempenho positivo; 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 - [...]

- 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 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 3.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, 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, 52.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 Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, 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 atuais trabalhadores com vínculo de emprego público de pessoas coletivas que se encontrem excluídas do seu âmbito de aplicação.

#### Artigo 3.º

[...]

1 - [...]

2 - [...]

3 - [...]

4 - [...]

5 - (Revogado.)

6 - [...]

a) [...]

b) Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a avaliação do desempenho baseada na confrontação entre objetivos fixados e resultados obtidos e, no caso de dirigentes e trabalhadores, também as competências demonstradas e a desenvolver;

c) [..]

7 - Em função da reconhecida especificidade das funções das carreiras, pode a portaria a que se refere o n.º 3, excecionalmente, promover adaptações ao disposto na alínea b) do número anterior.

#### 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 artigo 13.º]
- 2 - No caso de serviços com tutela partilhada, a coordenação do processo referido na alínea c) do 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 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 da distinção de 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 da distinção de Excelente, ao respetivo membro do Governo.

#### Artigo 20.º

[...]

- 1 - [...]

- 2 - A heteroavaliação é proposta ao membro do Governo responsável pela área governativa responsável pela Administração Pública pelo Conselho Coordenador da Avaliação de Serviços, sendo coordenada e realizada pelo grupo especializado previsto no n.º 4 do artigo 28.º.
- 3 - [...]
- 4 - Na heteroavaliação referida nos números anteriores não há lugar à atribuição de menção prevista no artigo 18.º.
- 5 - A heteroavaliação pode igualmente ser solicitada pelo serviço, em alternativa à autoavaliação, mediante proposta apresentada ao Conselho Coordenador da Avaliação de Serviços, no início do ano a que diz respeito o desempenho a avaliar.

#### Artigo 24.º

[...]

- 1 - [...]
- 2 - [...]
- 3 - O Conselho Coordenador da Avaliação de Serviços emite parecer num prazo não superior a 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 Coordenador da Avaliação de Serviços procede ao envio do parecer referido no número anterior ao membro do Governo respetivo.

#### Artigo 25.º

[...]

- 1 - [...]
- 2 - [...]
- 3 - [...]
- 4 - É publicada na página eletrónica do Conselho Coordenador da Avaliação de Serviços a lista dos serviços aos quais foi atribuída uma distinção de Excelente, nos termos do artigo 18.º.

#### Artigo 28.º

[...]

- 1 - O Conselho Coordenador da Avaliação de Serviços, abreviadamente designado por 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 dirigentes máximos dos serviços com atribuições de coordenação em matéria de avaliação de desempenho em cada área governativa, pelo diretor do Centro de Competências de Planeamento, de Políticas e de Prospetiva da Administração Pública (PlanAPP), pelo presidente do Instituto Nacional de Administração (INA, I.P.), pelo diretor-geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), pelo inspetor-

geral de Finanças (IGF), e pelo presidente do conselho diretivo da Agência para a Modernização Administrativa (AMA, I.P.).

- 3 - [...]
  - a) [...]
  - b) [...]
  - c) [...]
  - d) [...]
  - e) [...]
  - f) [...]
  - g) (Revogado).
  - 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 IGF, é fixada por despacho do membro do Governo que tem a seu cargo a 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 do presente diploma, 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 33.º

[...]

- 1 - Os dirigentes superiores dos serviços são avaliados pelo respetivo membro do Governo.
- 2 - (Revogado)
- 3 - (Revogado)

### Artigo 34.º

[...]

- 1 - A avaliação final do desempenho dos dirigentes superiores traduz-se nos níveis qualitativos da avaliação final dos serviços.
- 2 - Pode ser atribuído aos dirigentes superiores a distinção de Excelente, nos termos previstos no artigo 18.º.
- 3 - A distinção de Excelente, prevista no número anterior confere a atribuição dos seguintes prémios de desempenho:
  - a) Direção superior de 1.º grau, um prémio no valor de €3 000 (três mil euros)
  - 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 - A pontuação final a atribuir ao parâmetro «Resultados» é a média aritmética ou ponderada das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objetivos.
- 5 - [...]
- 6 - [...]
- 7 - [...]
- 8 - [...]
- 9 - A pontuação final a atribuir ao parâmetro «Competências» é a média aritmética ou ponderada das pontuações atribuídas às competências avaliadas.
- 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 4,000 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 distinção de 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 a distinção de 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 do 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 superior ou intermédio de quem diretamente dependam.
- 3 - Sempre que o número de unidades homogêneas dependentes do mesmo dirigente superior o justifique, este pode delegar a 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 respetivo estatuto, designadamente em matéria de prémios de desempenho, de não renovação ou de cessação da respetiva comissão de serviço.
- 2 - [...]
- 3 - [...]
- 4 - [...]
- 5 - [...]

- 6 - A atribuição da avaliação de desempenho Inadequado constitui fundamento para a cessação da respetiva comissão de serviço.
- 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 não fundamentada das orientações dadas pelo Conselho Coordenador da Avaliação deve ser tida em conta na respetiva avaliação de desempenho, no parâmetro que for considerado mais adequado.
- 12 - [...]
- 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 carácter 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, na segunda quinzena 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 a menção de 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 superior hierárquico imediato 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, até 15 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 definidos pelo avaliador e avaliado no início do período da avaliação, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do avaliador;
  - b) A identificação de resultados de aperfeiçoamento e desenvolvimento individual do trabalhador é obrigatória num dos 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 - A pontuação final a atribuir ao parâmetro «Resultados» é a média aritmética ou ponderada das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objetivos.
- 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 superior hierárquico 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 - O dirigente máximo do serviço, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação, pode estabelecer as competências a que se subordina a avaliação dos trabalhadores, definidas por área de atividade e/ou grau de complexidade funcional, escolhidas de entre as constantes na lista referida no número anterior.
- 4 - Entre as competências definidas, o avaliador, ouvido o avaliado, seleciona aquela que é objeto de ação de formação de entre as definidas em catálogo próprio para o efeito pelo INA,I.P.
- 5 - A formação a que se refere o número anterior é objeto de avaliação.

#### 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 3 níveis:
  - a) [...]
  - b) [...]
  - c) [...]
- 2 - A classificação final do parâmetro competências resulta da média aritmética ou ponderada 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, 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 50% e para o parâmetro de “Competências” uma ponderação mínima de 40%, cabendo 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.
- 3 - [...]
- 4 - A avaliação final é expressa nas seguintes menções:
  - a) Muito Bom – Correspondendo a uma avaliação final de 4,000 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.
- 5 - 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 desempenho Excelente, por iniciativa do avaliado ou do avaliador.
- 2 - [...]
- 3 - [...]
- 4 - [...]

#### Artigo 52.º

[...]

- 1 - A avaliação do desempenho individual tem, designadamente, os seguintes efeitos:
- a) Identificação de potencialidades pessoais e profissionais do trabalhador que devam ser desenvolvidas;
  - b) Diagnóstico de necessidades de formação;
  - c) Identificação de competências e comportamentos profissionais merecedores de melhoria;
  - d) Melhoria do posto de trabalho e dos processos a ele associados;
  - e) Alteração de posicionamento remuneratório na carreira do trabalhador e atribuição de prémios de desempenho, nos termos da legislação aplicável.
- 2 - (Revogado)
- 3 - (Revogado)
- 4 - [...]
- 5 - [...]
- 6 - [...]

#### Artigo 53.º

##### Menção de Inadequado

- 1 - [...]
- 2 - [...]
- 3 - A atribuição de duas avaliações de desempenho Inadequado consecutivas implica a instauração, pelo dirigente máximo do serviço, de processo disciplinar especial de averiguações, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

#### 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 especialmente 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, em tempo útil;
- 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 - [...]
- 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 da distinção de Excelente;
  - e) [...]
  - f) [...]
  - g) Definir critérios de desempate, quando se revele necessário para o processo de avaliação e seus efeitos, designadamente, para efeitos da 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

[...]

O processo de avaliação dos trabalhadores compreende as seguintes fases:

- a) Planeamento do processo de avaliação, definição de competências, objetivos e resultados a atingir;
- b) Controlo do cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação;
- c) (Anterior alínea b);
- d) Harmonização e validação das propostas de avaliação e reconhecimento de desempenhos Excelentes;
- e) (Revogado);
- 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 uma aplicação objetiva e harmónica do sistema de avaliação do desempenho, para a fixação de indicadores, em particular os relativos à superação de objetivos, e para validar as avaliações de desempenho de Muito Bom, Bom ou Inadequado, bem como o reconhecimento da distinção de 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 e é presente àquele Conselho para efeitos de

harmonização de propostas de avaliações de desempenho Muito Bom, Bom ou Inadequado, ou de reconhecimento da distinção de Excelente.

4 - [...]

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, tendo em vista proceder sequencialmente:
  - 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 da distinção de 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 - 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) 25 % para as avaliações de desempenho Muito Bom e, de entre estas, 5 % do total dos trabalhadores para o reconhecimento do desempenho Excelente;
  - b) 25 % 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 n.ºs 1 e 2, 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 - (Anterior n.º 3).
- 5 - (Anterior n.º 4).
- 6 - (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 nº 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:
- a) As orientações do Conselho Coordenador da Avaliação emitidas na fase de planeamento, designadamente as previstas nas alíneas do 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 da distinção de 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 Inspeção-Geral de Finanças – Autoridade de Auditoria, 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 Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, aprovado pela Lei n.º 66.º-B/2007, de 28 de dezembro, os artigos 18.º-A, 26.º-A, 29.º-A, 30.º-A, 42.º-A, 42.º-B, 45.º-A, 45.ºB, 49.º-A, 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 atribuição da distinção de Excelente, com aproximação por excesso.
- 2 - A atribuição da distinção de Excelente, assenta em justificação circunstanciada, designadamente, por motivos relacionados com:
  - a) Evolução positiva e significativa nos resultados obtidos pelo serviço em comparação com anos anteriores;
  - b) Excelência de resultados obtidos, demonstrada designadamente por comparação com padrões nacionais ou internacionais, tendo em conta igualmente melhorias de eficiência;
  - c) Manutenção do nível de excelência antes atingido, se possível com a demonstração referida na alínea anterior.

3 - Compete, em cada 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 – A homologação das distinções de Excelente compete ao respetivo ministro.

#### Artigo 26.º -A

##### Efeitos do reconhecimento da distinção de Excelente,

A atribuição do reconhecimento da distinção de Excelente, determina, para o ciclo de avaliação seguinte, a consagração de reforços orçamentais visando o seguinte:

- a) O aumento de dotação para garantir alterações gestionárias do posicionamento remuneratório dos trabalhadores ou atribuição de prémios de desempenho;
- b) 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 30.º-A

##### Avaliação

- 1 - A avaliação do desempenho dos dirigentes superiores afere-se pelos níveis de sucesso obtidos nos parâmetros de avaliação traduzindo-se na verificação do sucesso global com superação do desempenho previsto em alguns domínios, face às exigências do exercício do cargo traduzidas naqueles parâmetros, no cumprimento de tais exigências ou no seu incumprimento.
- 2 - Para efeitos de monitorização da avaliação 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;
  - b) Relatório sintético explicitando a evolução dos resultados de eficácia, eficiência e qualidade obtidos face aos compromissos fixados na carta de missão do dirigente para o ano em apreço em relação a anos anteriores e os resultados obtidos na gestão de recursos humanos, financeiros e materiais.
- 3 - O relatório sintético referido na alínea b) do número anterior deve incluir as principais opções seguidas em matéria de gestão e qualificação dos recursos humanos, de gestão dos

- recursos financeiros e o resultado global da aplicação do SIADAP 2 e do SIADAP 3, incluindo expressamente a distribuição equitativa dos níveis atribuídos, no total e desagregados.
- 4 - Os dirigentes superiores do 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.
  - 5 - A monitorização da avaliação referida no número anterior e as avaliações anuais relevam para a avaliação global no final da comissão de serviço e podem fundamentar a sua cessação nos termos e no prazo previsto no respetivo estatuto.

#### 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 o trabalhador contratualiza com o avaliador competente os parâmetros de avaliação imediatamente 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, mas 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 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, no termo do exercício do seu cargo ou função, assegura a entrega dos contributos escritos 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 contributos escritos adequados a uma efetiva avaliação.
- 4 - Os contributos escritos 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.

#### 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 45.º, mediante decisão fundamentada do dirigente máximo do serviço, ouvido o Conselho Coordenador da Avaliação e com observância do disposto nos números seguintes.
- 2 - A avaliação a 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 que sublinhe a 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 percepção por eles 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 superior hierárquico imediato do avaliador contratualiza os parâmetros em falta.
- 3 - A situação prevista nos números anteriores é considerada 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 solução tecnológica que operacionaliza os SIADAP 1, 2 e 3.
- 2 - A utilização do suporte tecnológico de avaliação tem carácter facultativo para a administração regional e para a administração autárquica.
- 3 - As interações entre os intervenientes no processo de avaliação de desempenho são suportadas na solução tecnológica, integrando SIADAP 1, 2 e 3.
- 4 - A solução 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 pela Modernização Administrativa e pela Administração Pública.

#### Artigo 4.º

##### Revogação

São revogados o n.º 5 do artigo 3.º; a alínea b) do n.º 2 do artigo 15.º; o artigo 16.º; o artigo 21.º; o artigo 22.º, o artigo 23.º; a alínea g) do n.º 3 do artigo 28.º; o n.º 2 do artigo 30.º; o artigo 31.º; o artigo 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; o artigo 66.º; o artigo 67.º; o artigo 68.º; o artigo 69.º; os n.ºs 1 e 6 do artigo 76.º; o artigo 79.º; o artigo 80.º; o artigo 83.º e o artigo 84.º.

#### Artigo 7.º

##### Republicação

É republicada, no anexo I ao presente Decreto-Lei e da qual faz parte integrante, a Lei n.º 66.º-B/2007, de 28 e dezembro, na redação introduzida pelo presente diploma.

#### Artigo 8.º

##### Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor em 1 de janeiro de 2025.