

19 nov 2003 / 00:34

## **Regime de Avaliação do Desempenho na AP: Anteprojecto de Proposta de Lei e de Decreto Regulamentar**

**87/Prop/2003  
2003.10.07**

### **Exposição de Motivos**

A promoção de processos de desenvolvimento equilibrado e sustentável implica, cada vez mais, a concretização de políticas públicas harmónicas e coordenadas que permitam compensar incertezas e propiciar estratégias de qualificação nos diversos planos sociais e económicos.

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:

- 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 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 sobre o modo

de como esta se 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 - Pelo presente diploma, é criado 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 intermédios e dos serviços e organismos da Administração Directa do Estado e dos Institutos Públicos.

2 - O SIADAP deve desenvolver de forma coerente e integrada 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.

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 3º

Princípios

O SIADAP rege-se pelos seguintes princípios:

- a) Orientação para resultados, promovendo a excelência e a qualidade do serviço;
- 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;
- 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 5º

### 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:

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 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.

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 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.
- 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 definidos de forma realista e concreta, tendo em conta a proporcionalidade entre os resultados visados e os meios disponíveis para a sua concretização, redigidos de forma clara e enfocados nos principais resultados a obter pelos trabalhadores.**

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.

Artigo 10º

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 11º

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 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.

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 quinze 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 inclui quotas **máximas** de níveis de desempenho que garantam a diferenciação dos desempenhos numa perspectiva de maximização da qualidade do serviço prestado.
- 2 - O reconhecimento da excelência confere direito a benefícios no desenvolvimento da carreira ou outras formas de reconhecimento de mérito associadas ao desenvolvimento profissional.
- 3 - A atribuição da avaliação de desempenho de Excelente 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 se encontre no último ano do período de tempo necessário à promoção.
- 4 - A atribuição da avaliação de desempenho de Muito Bom 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 cumprimento de requisitos especiais de acesso legalmente estabelecidos em diplomas específicos.

#### Artigo 16.º

##### Necessidades de formação

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

- 1 - A avaliação dos dirigentes de nível intermédio faz-se sem prejuízo das especificidades próprias da função, tendo como objectivo reforçar a liderança e as competências de gestão.
- 2 - São especificidades do processo de avaliação dos dirigentes, designadamente, a não integração nas componentes da avaliação da atitude pessoal e a **não sujeição a quotas, sem prejuízo da necessária garantia de harmonização das avaliações.**
- 3 - Os resultados da avaliação de desempenho contam 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.

#### 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 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 20º

##### 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 suprimento 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 21º

##### 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 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 controle e normalização de procedimentos.

2 - **A adaptação do presente modelo faz-se por decreto regulamentar** do membro do Governo da tutela e do que tiver a seu cargo a Administração Pública 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

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.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de

O Primeiro-Ministro

O Ministro dos Assuntos Parlamentares