

NOTA TÉCNICA

ASSUNTO: Alteração do SIADAP (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro) pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro (LOE 2013).

Enquadramento

1 - O sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66-B-2007, de 28 de dezembro, foi objeto de revisão, a qual foi consagrada no artigo 49.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro (LOE 2013) que introduziu diversas alterações àquela lei.

2 – Analisadas as referidas alterações, verifica-se que o seu principal objetivo visa proceder à alteração da periodicidade da avaliação dos dirigentes (SIADAP 2) e dos trabalhadores (SIADAP 3), passando-a de anual, para bienal, no caso dos trabalhadores, e para períodos de três ou cinco anos, consoante a duração da comissão de serviço, no caso dos dirigentes.

A periodicidade da avaliação dos serviços (SIADAP 1) continua a ser anual.

Em consonância com estas alterações da duração dos ciclos avaliativos, foram, também, alteradas ou adaptadas várias outras normas do SIADAP relacionadas, e decorrentes, da duração da avaliação, nomeadamente, normas procedimentais e de calendarização.

Para além da maior duração dos ciclos avaliativos, foram introduzidas outras alterações como a **abolição da avaliação de mérito (reconhecimento de Desempenho excelente)**, em sede de SIADAP 1 (avaliação dos serviços) e em sede de SIADAP 2 (avaliação dos dirigentes), e **das percentagens/quotas na avaliação dos dirigentes intermédios**.

Em matéria de **efeitos do SIADAP**, verificou-se uma significativa redução, ficando os mesmos, no que se refere aos dirigentes, limitados aos efeitos em matéria de não renovação ou de cessação da comissão de serviço, **tendo desaparecido os efeitos relativos a prémios de desempenho, período sabático, estágios e mais dias de férias**.

Relativamente aos trabalhadores, foram **abolidos** o direito à realização de **período sabático** e o direito à **aquisição de mais dias de férias**.

Identificação das Principais Alterações

Sintetizando, verifica-se que as principais alterações introduzidas pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, são as seguintes:

a) Periodicidade da avaliação - (artigo 9.º, n.º 3):

i) SIADAP 2 (dirigentes) - passa de anual para **períodos de 5 anos** (dirigentes superiores) ou de **3 anos** (dirigentes intermédios);

ii) SIADAP 3 (trabalhadores) – passa de anual a **bienal**.

b) Âmbito do SIADAP 2 – (artigo 4.º, alínea d))

O SIADAP 2 passa a ser aplicado exclusivamente a dirigentes ou legalmente equiparados, deixando de se aplicar a outros cargos e chefias de unidades orgânicas.

c) Fim da atribuição da distinção de mérito aos serviços (Desempenho excelente) – (artigos 17.º, n. 3, alínea a), 18.º, n.º 2, 19.º, 25.º, n.º 3, e 27.º)

Foram revogadas as normas que previam a atribuição da distinção de mérito aos serviços, com reconhecimento de Desempenho excelente.

d) SIADAP 2 – Avaliação de dirigentes superiores -Monitorização intercalar e avaliação global do desempenho - (artigos 9.º, n.º 3, 29.º a 32.º e 34.º).

A avaliação dos dirigentes superiores passa a ser feita por **ciclos avaliativos de 5 anos** correspondentes à duração da comissão de serviço (artigo 19.º, n.º 8, da Lei n.º 2/2004, de 15-01, na redação da Lei n.º 64/2011, de 22-12).

A avaliação anual dos dirigentes superiores foi substituída por **monitorização intercalar**.

Esta **monitorização intercalar** corresponde à anterior avaliação intercalar anual, **corresponde ao ano civil**, e consubstancia-se nos mesmos instrumentos materiais –

apresentação do relatório de atividades e de relatório sintético, para o dirigente máximo do serviço, e apresentação de relatório sintético para os dirigentes superiores de 2.º grau.

A avaliação, propriamente dita, é feita **no termo da respetiva comissão de serviço** e afere-se, e expressa-se, nos mesmos termos em que se aferia e expressava a anterior avaliação anual, pelos níveis de sucesso obtidos nos parâmetros de avaliação (sucesso global, com superação do desempenho previsto em alguns domínios, cumprimento ou incumprimento).

Deixou de haver a possibilidade de atribuição da menção qualitativa de **Desempenho excelente** aos dirigentes superiores.

A avaliação de desempenho dos dirigentes tem os efeitos previstos no Estatuto do Pessoal Dirigente, nomeadamente em matéria de não renovação ou de cessação da comissão de serviço e **deixou de se prever efeitos em matéria de prémios de gestão**.

A **monitorização intercalar anual** fundamenta a apreciação global no final da comissão de serviço e pode fundamentar a sua cessação.

- e) SIADAP 2 – Avaliação de dirigentes intermédios-Monitorização intercalar e avaliação global do desempenho - (artigos 9.º, n.º 3, 29.º e 35.º a 40.º).

A avaliação dos dirigentes intermédios passa a ser feita por **ciclos avaliativos de 3 anos** correspondentes à duração da comissão de serviço, (artigos 21.º, n.º 9, da Lei n.º 2/2004, de 15-01, na redação da Lei n.º 64/2011, de 22-12).

A avaliação anual dos dirigentes intermédios foi substituída por **monitorização intercalar anual**.

Esta **monitorização intercalar** corresponde à anterior avaliação intercalar anual e consubstancia-se num **relatório sintético**, a ser apresentado pelo dirigente ao respetivo dirigente superior, até 15 de abril de cada ano, explicitando a evolução dos resultados obtidos face aos objetivos negociados (os objetivos são negociados no

início da comissão de serviço para a totalidade do período de exercício de funções dirigentes – em regra 3 anos).

A avaliação, propriamente dita, é feita no termo da respetiva comissão de serviço, com base nos parâmetros negociados no início da comissão de serviço (Objetivos/Resultados e Competências).

A avaliação/notação dos objetivos e das competências não sofreu alterações, assim como as menções qualitativas da avaliação final – *Desempenho relevante, Desempenho adequado ou Desempenho inadequado*.

Deixou de haver a possibilidade de atribuição da menção qualitativa de **Desempenho excelente** aos dirigentes intermédios - (revogação dos n.ºs 2 a 4 do artigo 37.º)

Deixou de haver diferenciação de desempenho (quotas/percentagens) - (revogação do n.º 5 do artigo 37.º) e o CCA deixou de validar as avaliações de Desempenho relevante (o artigo 58.º, n. 1, alíneas a) e d), deixou de referir o SIADAP 2, passando a reportar-se, apenas, a SIADAP 3).

A avaliação de desempenho dos dirigentes intermédios tem os efeitos previstos no EPD, nomeadamente em matéria de não renovação ou de cessação da comissão de serviço.

Desapareceram os demais efeitos da avaliação de desempenho – **prémios de desempenho, período sabático, estágios e mais dias de férias**.

- f) SIADAP 3 – Avaliação dos trabalhadores- (artigos 9.º, n.º 3, 41.º, 42.º, 45.º, 46.º, 52.º, 59.º, 62.º a 66.º).

A única alteração de fundo em sede de SIADAP 3 refere-se à passagem de avaliação anual para **avaliação bienal**.

Mantêm-se inalteráveis os princípios e regras enformadores do SIADAP 3.

As alterações introduzidas têm a ver com **substituição de todas as referências à anualidade por referências a biénio**, com introdução das necessárias alterações

decorrentes da alteração da duração do ciclo avaliativo de 1 para 2 anos, bem como à supressão de todas as referências ao “ciclo anual de gestão do serviço”.

Assim:

- a avaliação passa a reportar-se aos “**dois anos civis anteriores**” – art. 41.º, n.º 2;
- nos requisitos funcionais da avaliação passa a exigir-se a posse de relação jurídica de **1 ano**, no **biénio anterior** – art. 42.º, n.º2;
- a sucessão de avaliadores é aferida relativamente ao **biénio anterior** – art. 42.º, n.º4;
- as condições para a avaliação ou para relevância de avaliação anterior ou para avaliação por ponderação curricular aferem-se e reportam-se ao **biénio anterior** – art. 42.º, n.ºs 5 a 7;
- os objetivos passam a ser fixados no **início do ciclo avaliativo** – art. 46.º, n.º4;
- a fase de planeamento decorre no **último trimestre do ano anterior ao início do ciclo avaliativo** – art. 62.º, n.º 4;
- a autoavaliação , a avaliação, a harmonização de propostas de avaliação e a reunião de avaliação ocorrem na 1.ª quinzena de janeiro e no mês de fevereiro do **ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo** – art.ºs 63.º a 65.º;
- a contratualização dos parâmetros de avaliação ocorre no **início de cada ciclo de avaliação** – art. 66.º, n.º 1;
- o mandato dos membros da comissão paritária passa a ser de **4 anos** – art. 59.º, n.ºs 4 e 5;
- foram reduzidos os efeitos do SIADAP, **deixando de haver lugar a período sabático e a aquisição do direito a mais dias de férias** – revogação da alínea a) do n.º1 e dos n.ºs 4, 5 e 6 do art. 52.º;

g) Gestão e acompanhamento do SIADAP (artigos 76.º e 77:

Os relatórios relativos à aplicação do SIADAP **passam a reportar-se apenas ao SIADAP 3** e são elaborados no **final do ciclo avaliativo**.