

## 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**.