

ORÇAMENTO ESTADO 2013

Lei n.º 66-B/2012, de 31 de Dezembro versão actualizada (Lei n.º 83/2013, de 09 de Dezembro)

Contém as seguintes alterações:

- Lei n.º 51/2013, de 24 de Julho
- Lei n.º 83/2013, de 9 de dezembro

Nº de resultados: 2 registos

Artigo 49.º

Alteração à Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro

1 - Os artigos 4.º, 9.º, 17.º, 29.º, 30.º a 32.º, 34.º a 36.º, 39.º a 42.º, 45.º, 46.º, 52.º, 56.º, 58.º a 60.º, 62.º a 66.º, 68.º, 71.º, 76.º e 77.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.os 64-A/2008, de 31 de dezembro, e 55-A/2010, de 31 de dezembro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 4.º

[...]

...

a) ...

b) ...

c) ...

d) 'Dirigentes intermédios' os titulares de cargos de direção intermédia ou legalmente equiparados;

e) ...

f) ...

g) ...

h) ...

i) ...

j) ...

l) ...

m) ...

Artigo 9.º

[...]

1 - ...

2 - ...

3 - Os subsistemas **SIADAP** 1, 2 e 3 comportam os seguintes ciclos de avaliação:

a) **SIADAP** 1, anual;

b) **SIADAP** 2, de cinco ou três anos, de acordo com a duração da comissão de serviço;

c) **SIADAP** 3, bienal.

Artigo 17.º

[...]

1 - ...

2 - ...

3 - ...

a) Identificar, anualmente, os serviços que se distinguiram positivamente ao nível do seu desempenho;

b) ...

Artigo 29.º

[...]

1 - ...

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, o desempenho dos dirigentes superiores e intermédios é objeto de monitorização intercalar.

3 - O período de monitorização intercalar corresponde ao ano civil, pressupondo o desempenho 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 bienalmente 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 bienalmente, nos termos do **SIADAP 3**, não sendo aplicável o disposto nos n.os 4 e 5.

Artigo 30.º

[...]

1 - A avaliação do desempenho dos dirigentes superiores efetua-se com base nos seguintes parâmetros:

a) ...

b) ...

2 - ...

3 - A avaliação de desempenho dos membros dos conselhos diretivos dos institutos públicos sujeitos para todos os efeitos legais ao Estatuto do Gestor Público segue o regime neste estabelecido.

Artigo 31.º

Monitorização intercalar

1 - Para efeitos da monitorização intercalar prevista no n.º 2 do artigo 29.º, deve o dirigente máximo do serviço remeter ao respetivo membro do Governo, até 15 de abril de cada ano, os seguintes elementos:

a) ...

b) Relatório sintético explicitando o grau de cumprimento dos compromissos constantes da carta de missão.

2 - 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 3**, quando aplicável, incluindo expressamente a distribuição equitativa das menções qualitativas atribuídas, no total e por carreira.

3 - ...

4 - (Revogado.)

5 - (Revogado.)

6 - (Revogado.)

7 - ...

Artigo 32.º

[...]

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

3 - (Revogado.)

4 - (Revogado.)

5 - (Revogado.)

6 - (Revogado.)

Artigo 34.º

[...]

1 - A avaliação do desempenho dos dirigentes superiores tem os efeitos previstos no respetivo estatuto, designadamente em matéria de não renovação ou de cessação da respetiva comissão de serviço.

2 - ...

Artigo 35.º

[...]

A avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios efetua-se com base nos seguintes parâmetros:

a) ...

b) ...

Artigo 36.º

Avaliação

1 - Para efeitos do disposto no artigo anterior, os dirigentes intermédios, no início da sua comissão de serviço e no quadro das suas competências legais, negoceiam com o respetivo avaliador a definição dos objetivos, quantificados e calendarizados, a atingir no decurso do exercício de funções, bem como os indicadores de desempenho aplicáveis à avaliação dos resultados.

2 - O parâmetro relativo a «Resultados» assenta nos objetivos, em número não inferior a três, negociados com o dirigente, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do superior hierárquico.

3 - ...

4 - ...

- 5 - ...
- 6 - ...
- 7 - ...
- 8 - ...
- 9 - ...
- 10 - ...
- 11 - ...
- 12 - ...
- 13 - ...

Artigo 39.º

[...]

1 - A avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios tem os efeitos previstos no respetivo estatuto, designadamente em matéria de não renovação ou de cessação da respetiva comissão de serviço.

2 - (Revogado.)

3 - (Revogado.)

4 - (Revogado.)

5 - (Revogado.)

6 - ...

7 - (Revogado.)

8 - (Revogado.)

9 - (Revogado.)

10 - (Revogado.)

11 - ...

12 - ...

Artigo 40.º

[...]

No que não estiver previsto no presente título, ao processo de avaliação dos dirigentes intermédios aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto no título iv da presente lei.

Artigo 41.º

[...]

1 - A avaliação do desempenho dos trabalhadores é de carácter bienal, sem prejuízo do disposto na presente lei para a avaliação a efetuar em modelos adaptados do SIADAP.

2 - A avaliação respeita ao desempenho dos dois anos civis anteriores.

Artigo 42.º

[...]

1 - No caso de trabalhador que, no ano civil anterior ao da realização do ciclo avaliativo, tenha constituído relação jurídica 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 - No caso de trabalhador que, no biénio anterior, tenha relação jurídica de emprego público com, pelo menos, um ano e o correspondente serviço efetivo, independentemente do serviço onde o tenha prestado, o desempenho é objeto de avaliação nos termos do presente título.

3 - ...

4 - No caso previsto no n.º 2, se no decorrer do biénio anterior e ou período temporal de prestação de serviço efetivo se sucederem vários avaliadores, o que tiver competência para avaliar no momento da realização da avaliação deve recolher dos demais os contributos escritos adequados a uma efetiva e justa avaliação.

5 - No caso de quem, no biénio anterior, tenha relação jurídica de emprego público com pelo menos um ano, 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 atribuída nos termos da presente lei ou das suas adaptações, não incidindo sobre os trabalhadores abrangidos por esta medida as percentagens previstas no n.º 1 do artigo 75.º

7 - Se no caso previsto no n.º 5 o titular da relação jurídica de emprego público não tiver avaliação que releve nos termos do número anterior ou se pretender a sua alteração, requer avaliação do biénio, feita pelo Conselho Coordenador da Avaliação, mediante proposta de avaliador especificamente nomeado pelo dirigente máximo do serviço.

Artigo 45.º

[...]

A avaliação do desempenho dos trabalhadores incide sobre os seguintes parâmetros:

a) ...

b) ...

Artigo 46.º

[...]

1 - ...

2 - ...

3 - ...

4 - No início do ciclo avaliativo são fixados um mínimo de três e um máximo de sete objetivos para cada trabalhador que, em regra, se enquadrem em várias áreas das previstas no n.º 2 e tenham particularmente em conta o posto de trabalho do trabalhador.

5 - Para os resultados a obter em cada objetivo são previamente estabelecidos indicadores de medida do desempenho, que obrigatoriamente contemplem a possibilidade de superação dos objetivos.

6 - Os indicadores de medida do desempenho não devem ultrapassar o número de três.

Artigo 52.º

[...]

1 - ...

2 - O reconhecimento de Desempenho excelente em dois ciclos avaliativos consecutivos confere ao trabalhador, alternativamente, o direito

a:

a) (Revogada.)

b) ...

c) ...

d) ...

3 - Os estágios e as ações de formação a que se refere o número anterior consideram-se, para todos os efeitos legais, como serviço efetivo.

4 - (Revogado.)

5 - (Revogado.)

6 - (Revogado.)

Artigo 56.º

[...]

1 - ...

a) ...

b) Rever regularmente com o avaliado os objetivos negociados, ajustá-los, se necessário, e reportar ao avaliado a evolução do seu desempenho e possibilidades de melhoria;

c) ...

d) Avaliar os trabalhadores diretamente subordinados, assegurando a correta aplicação dos princípios integrantes da avaliação;

e) ...

f) ...

2 - ...

Artigo 58.º

[...]

1 - ...

a) Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do **SIADAP 3**, tendo em consideração os documentos que integram o ciclo de gestão referido no artigo 8.º;

b) ...

c) ...

d) Garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos do **SIADAP 3**, cabendo-lhe validar as avaliações de Desempenho relevante e Desempenho inadequado, bem como proceder ao reconhecimento do Desempenho excelente;

e) ...

f) ...

2 - ...

3 - ...

4 - ...

5 - ...

6 - ...

7 - ...

Artigo 59.º

[...]

1 - ...

2 - ...

3 - ...

4 - Os vogais representantes da Administração são designados em número de quatro, pelo período de quatro anos, sendo dois efetivos, um dos quais orienta os trabalhos da comissão, e dois suplentes.

5 - Os vogais representantes dos trabalhadores são eleitos, pelo período de quatro anos, em número de seis, sendo dois efetivos e quatro suplentes, através de escrutínio secreto pelos trabalhadores que constituem o universo de trabalhadores de todo o serviço ou de parte dele, nos termos do n.º 3.

6 - ...

7 - ...

8 - ...

9 - ...

10 - ...

11 - ...

Artigo 60.º

[...]

1 - ...

a) ...

b) Coordenar e controlar o processo de avaliação, de acordo com os princípios e regras definidos na presente lei;

c) ...

d) ...

e) Homologar as avaliações;

f) ...

g) Assegurar a elaboração do relatório da avaliação do desempenho, que integra o relatório de atividades do serviço no ano da sua realização;

h) ...

2 - ...

3 - ...

Artigo 62.º

[...]

1 - ...

2 - ...

3 - ...

4 - A fase de planeamento deve decorrer no último trimestre do ano anterior ao início do ciclo avaliativo.

Artigo 63.º

[...]

1 - ...

2 - ...

3 - ...

4 - A autoavaliação e a avaliação devem, em regra, decorrer na 1.ª quinzena de janeiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo.

5 - ...

Artigo 64.º

[...]

Na 2.ª quinzena de janeiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo, em regra, realizam-se as reuniões do Conselho Coordenador da Avaliação para proceder à análise das propostas de avaliação e à sua harmonização de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos, transmitindo, se for necessário, novas orientações aos avaliadores, na sequência das previstas na alínea d) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 62.º, e iniciar o processo que conduz à validação dos Desempenhos relevantes e Desempenhos inadequados e de reconhecimento dos Desempenhos excelentes.

Artigo 65.º

[...]

1 - Durante o mês de fevereiro do ano seguinte àquele em que se completa o ciclo avaliativo e após a harmonização referida no artigo anterior, realizam-se as reuniões dos avaliadores com cada um dos respetivos avaliados, tendo como objetivo dar conhecimento da avaliação.

2 - ...

3 - Considerando os objetivos fixados para a respetiva unidade orgânica, no decurso da reunião são contratualizados os parâmetros de avaliação nos termos dos artigos seguintes.

4 - ...

5 - ...

6 - ...

7 - ...

Artigo 66.º

[...]

1 - No início de cada ciclo de avaliação, no começo do exercício de um novo cargo ou função, bem como em todas as circunstâncias em que seja possível a fixação de objetivos a atingir, é efetuada reunião entre avaliador e avaliado destinada a fixar e registar na ficha de avaliação tais objetivos e as competências a demonstrar, bem como os respetivos indicadores de medida e critérios de superação.

2 - A reunião de negociação referida no número anterior pode ser precedida de reunião de análise do dirigente com todos os avaliados que integrem a respetiva unidade orgânica ou equipa, sendo a mesma obrigatória quando existirem objetivos partilhados decorrentes de documentos que integram o ciclo de gestão.

Artigo 68.º

[...]

1 - ...

a) ...

b) A identificação das competências a demonstrar no desempenho de cada trabalhador é efetuada de entre as relacionadas com a respetiva carreira, categoria, área funcional ou posto de trabalho, preferencialmente por acordo entre os intervenientes na avaliação.

2 - ...

Artigo 71.º

[...]

A homologação das avaliações de desempenho deve ser, em regra, efetuada até 30 de abril, dela devendo ser dado conhecimento ao avaliado no prazo de cinco dias úteis.

Artigo 76.º

Gestão e acompanhamento do **SIADAP 3**

1 - ...

2 - Compete às secretarias-gerais de cada ministério elaborar relatórios síntese evidenciando a forma como o **SIADAP 3** foi 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.

4 - ...

5 - ...

6 - ...

Artigo 77.º

[...]

1 - O resultado global da aplicação do **SIADAP** é divulgado em cada serviço, contendo o número das menções qualitativas atribuídas por carreira.

2 - ...»

2 - É aditado à Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.os 64-A/2008, de 31 de dezembro, e 55-A/2010, de 31 de dezembro, o artigo 36.º-A, com a seguinte redação:

«Artigo 36.º-A

Monitorização intercalar

Para efeitos da monitorização intercalar prevista no n.º 2 do artigo 29.º para os dirigentes intermédios, deve ser apresentado ao respetivo dirigente superior, até 15 de abril de cada ano, relatório sintético explicitando a evolução dos resultados obtidos face aos objetivos negociados.»

3 - São revogados o n.º 2 do artigo 18.º, o artigo 19.º, o n.º 3 do artigo 25.º, o artigo 27.º, os n.os 4 a 6 do artigo 31.º, os n.os 3 a 6 do artigo 32.º, os n.os 2 a 5 do artigo 37.º, os n.os 4 e 5 do artigo 38.º, os n.os 2 a 5 e 7 a 10 do artigo 39.º, a alínea a) do n.º 2 e os n.os 4 a 6 do artigo 52.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.os 64-A/2008, de 31 de dezembro, e 55-A/2010, de 31 de dezembro.

4 - As alterações introduzidas pelo presente artigo aplicam-se aos desempenhos e ao ciclo avaliativo que se iniciam em janeiro de 2013, devendo o desempenho relativo ao ano de 2012 ser avaliado de acordo com as disposições vigentes a 31 de dezembro de 2012.

5 - No ano de 2013, o planeamento efetua-se no 1.º trimestre, com a correspondente alteração das datas previstas para as fases da avaliação.

6 - As alterações introduzidas não prejudicam os sistemas **SIADAP** adaptados, com exceção dos que disponham de ciclos avaliativos anuais, os quais passam a bienais.

Artigo 50.º

Aplicação do SIADAP em serviços e organismos objeto do PREMAC

1 - Nos serviços em que, em virtude do PREMAC, não tenha sido possível dar cumprimento, no ano de 2012, aos procedimentos necessários à realização da avaliação de desempenho dos trabalhadores (**SIADAP 3**), em obediência ao estabelecido na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.os 64-A/2008, de 31 de dezembro, e 55-A/2010, de 31 de dezembro, nomeadamente no que se refere à contratualização atempada dos parâmetros da avaliação, objetivos e competências, não é realizada avaliação nos termos previstos na referida lei.

2 - Nas situações de não realização de avaliação previstas no número anterior é aplicável o disposto nos n.os 6 e 7 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.os 64-A/2008, de 31 de dezembro, e 55-A/2010, de 31 de dezembro.

3 - À realização de avaliação por ponderação curricular é aplicável o regime estabelecido no artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.os 64-A/2008, de 31 de dezembro, e 55-A/2010, de 31 de dezembro, e no despacho normativo n.º 4-A/2010, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 26, de 8 de fevereiro de 2010, com sujeição às regras de diferenciação de desempenhos, nos termos do artigo 75.º da referida lei.