

PARECER JURÍDICO N.º 5/2024

Validade	<input checked="" type="radio"/> Válido	JURISTA	Ana Catarina Silvestre
ASSUNTO	Recursos Humanos. SIADAP.		
QUESTÃO	<input checked="" type="checkbox"/> Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro. Diversas questões.		

PARECER

I - Apresentação

- Em referência ao assunto em epígrafe, solicita o Diretor Delegado dos Serviços Municipalizados, a emissão de parecer jurídico a esta Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional, I.P. sobre a aplicação do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro e das alterações por este introduzidas ao SIADAP, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.
- Para melhor compreensão enumeram-se as questões apresentadas à medida que forem prestados os respetivos esclarecimentos.

II - Apreciação

O sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP) encontra-se estabelecido na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro¹, sendo aplicável, com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro, aos serviços da administração autárquica.

Questões 1 e 2.1: Atendendo à norma transitória constante do n.º 6 do art.º 6.º do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, são os art.ºs 18.º-A, 26.º-A, 34.º, 37.º e 39.º da Lei n.º 66-B/2007 - na redação que lhes é dada pelo Decreto-Lei n.º 12/2024 -, de aplicação direta à administração local ou a sua aplicação depende da revisão do Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro? Caso a revisão do decreto regulamentar não ocorra até 31/12/2025, poderão os mencionados preceitos legais ser aplicados à administração local? Em que termos?

R: Relativamente a esta questão, importa informar que na reunião de coordenação jurídica, que teve lugar no dia 04/04/2024, foi discutida a aplicação à administração local da Lei n.º 66-B/2007 na redação que lhe é dada pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, tendo todas as entidades participantes manifestado concordância no sentido da necessidade de alertar o membro do governo responsável pelas autarquias locais para a necessidade de revisão do diploma de adaptação do SIADAP aos serviços da administração autárquica – Decreto-Regulamentar n.º 18/2009 – por força do disposto no art.º 6 do Decreto-Lei n.º 12/2024. Este diploma de adaptação manter-se-á em vigor até à sua revisão, a qual terá de ocorrer até 31/12/2025, sob pena de caducidade.²

Questão 2.2: Dado que o SIADAP 2, a partir do ano 2025 passa a ter uma avaliação anual, o que sucede aos processos avaliativos que se iniciaram antes de 2025 e cuja avaliação ocorrerá com o termos das comissões de serviços dos dirigentes intermédios, a partir de 2025? Terão todos os dirigentes intermédios, independentemente da data em que contratualizaram objetivos e competências, de contratualizar novamente objetivos e competências para o ciclo anual de 2025?

R: Nos termos da nova redação do art.º 29.º do SIADAP, a avaliação de desempenho dos dirigentes intermédios passa a ter uma periodicidade anual, respeitando ao ano civil anterior e pressupondo o exercício de funções enquanto dirigente por um período não inferior a seis meses, seguidos ou interpolados³.

Os dirigentes são ainda submetidos a uma apreciação global de desempenho realizada no termo da comissão de serviço, para efeitos de renovação ou cessação da comissão de serviço⁴, relevando a avaliação de desempenho anual para esta apreciação.

¹ Alterada pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, pela Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro e pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro (alteração que entrará em vigor no dia 01/01/2025). Adaptado à administração local pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

² Posição reiterada na reunião de coordenação jurídica de 21/11/2024.

³ Cf. n.ºs 1 e 3 do art.º 29.º do SIADAP.

⁴ Cf. n.º 2 do art.º 29.º, n.º 6 do art.º 30.º, ambos do SIADAP e art.º 23.º do Estatuto do Pessoal Dirigente, aprovado pela Lei n.º 2/20004, de 15 de janeiro, na sua redação atual.

PARECER JURÍDICO N.º 5/2024

Face ao exposto, somos de opinião que deverão ser contratualizados novos objetivos em 2025, para efeitos do início de novo ciclo avaliativo.

Questão 3.1: O art.º 42.º-A da Lei n.º 66-B/2007 - aditado pelo Decreto-Lei n.º 12/2024 -, aplica-se exclusivamente aos períodos experimentais de vínculo de função ou também é aplicável às mobilidades intercarreiras ou intercategorias?

R: Prevê o art.º 42.º-A da Lei n.º 66-B/2007 - aditado pelo Decreto-Lei n.º 12/2024 – os requisitos funcionais para avaliação no ano de ingresso na Administração Pública ou integração em carreira diferente.

Assim, determina o n.º 1 do citado artigo que “*No ano de ingresso na Administração Pública ou de integração em diferente carreira ou categoria⁵ o trabalhador contratualiza com o avaliador competente os parâmetros de avaliação, no período máximo de 10 dias após a conclusão com sucesso do período experimental.*”

Na situação em que “*(...) decorra um período inferior a seis meses entre a data de conclusão do período experimental e o final do ciclo avaliativo e 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 Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual (LTFP).*”⁶

Desde logo importa esclarecer que, nos termos do n.º 1 do art.º 45.º da LTFP, na sua redação atual, “*o período experimental corresponde ao tempo inicial de execução das funções do trabalhador, nas modalidades de trabalho em funções públicas e de nomeação, e destina-se a comprovar se o trabalhador possui as competências exigidas pelo posto que vai ocupar*”.

Estatui o n.º 2 do mesmo art.º 45.º que o período experimental pode revestir as modalidades de período experimental do vínculo ou de período experimental de função⁷.

O período experimental existe sempre nas situações em que o trabalhador passe a desempenhar funções na sequência de um procedimento concursal⁸, não se verificando nas situações de mobilidade.

A forma da realização da avaliação de desempenho nos casos de mobilidade encontra-se descrita no art.º 100.º da LTFP, o qual determina que “*A classificação obtida na avaliação do desempenho e o tempo de exercício de funções em regime de mobilidade são tidos em conta na antiguidade do trabalhador, por referência ou à sua situação jurídico-funcional de origem, ou à do vínculo de emprego público por tempo indeterminado, que na sequência da situação de mobilidade, venha a constituir.*”

Como referem Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrumar, “*Decorre deste preceito, em primeiro lugar, que durante o período temporal em que o trabalhador se encontra em mobilidade deve ser objeto de avaliação de desempenho, nos termos legais (...).*”

Assim, o trabalhador em mobilidade intercarreiras ou categorias será avaliado pelo serviço ou unidade orgânica onde se encontre a prestar trabalho (...) e em função da qualidade do trabalho executado em tais categorias ou carreiras e não pelo que seria exigido à luz da categoria ou carreira de origem.”⁹

Face ao exposto conclui-se que, o trabalhador que inicie mobilidade intercarreira ou categoria terá de ver contratualizados os parâmetros avaliativos em função da concreta função/atividade que o trabalhador se encontre a realizar na carreira/categoria de destino.

Questão 3.2: A regra constante do art.º 42.º-B da Lei n.º 66-B/2007 - aditado pelo Decreto-Lei n.º 12/2024 -, é aplicável independentemente de saber qual foi o avaliador que teve o maior período em contacto funcional com o avaliado?

⁵ Sublinhado nosso.

⁶ Art.º 42.º-A, n.º 2, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro na redação que lhe é dada pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro.

⁷ Corresponde ao tempo inicial de desempenho de nova função em diferente posto de trabalho, por trabalhador que já seja titular de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

⁸ Defendem Paulo Veiga e Moura e Cátia Arrumar, que “*(...) quem já é titular de um vínculo por tempo indeterminado só é sujeito a período experimental se o preenchimento do posto de trabalho tiver sido feito por concurso (uma vez que se for por consolidação da mobilidade não há lugar a tal período experimental) e se envolver o exercício de uma nova função em diferente posto de trabalho.*” - in “Comentários à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – 1.º Volume I Artigos 1.º a 240.º”, Coimbra Editora, 2014.

⁹ In “Comentários à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – 1.º Volume I Artigos 1.º a 240.º”, Coimbra Editora, 2014.

PARECER JURÍDICO N.º 5/2024

R: A resposta a esta questão encontra-se prevista no n.º 1 do art.º 42.º-B da Lei n.º 66-B/2007, que estatui que *“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.”*¹⁰

Ou seja, na situação em que, durante um mesmo ciclo de avaliação, o trabalhador tenha tido diversos avaliadores, independentemente da extensão do período em que estes tenham estado em contacto com o avaliado, será aquele que detiver a qualidade de superior hierárquico quando a avaliação é realizada que terá a competência para proceder à devida avaliação.

Já no que respeita ao avaliador cessante, determina o n.º 2 do mesmo artigo que *“previamente ao termo do seu exercício do seu cargo ou função, assegura a entrega dos elementos adequados a uma efetiva avaliação, referente ao período em que o trabalhador foi seu avaliado”,* devendo estes elementos, como é explicitado no n.º 4 do citado artigo, *“contemplar uma pronúncia sobre todos os objetivos e competências contratualizados, referente ao período de contacto funcional entre o avaliador e o avaliado, e serem remetidos na forma escrita”.*

Questão 3.3: Tendo em consideração os art.ºs 45.º-B, 48.º e 49.º da Lei n.º 66-B/2007 - na redação que lhe é dada pelo Decreto-Lei n.º 12/2024 -, é a formação (associada a uma competência) obrigatória para as autarquias locais, sem que exista revisão do Decreto-Regulamentar n.º 18/2009 ou sem que exista um catálogo de formação da entidade responsável pela formação nas autarquias locais – o FEFA? É necessário proceder à revisão da atual Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro?

R: No que respeita à primeira parte da questão, remete-se para a resposta às questões 1 e 2.1.

Quanto à questão sobre a necessidade de revisão da Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, informa-se que a mesma será revogada pela Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, que entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2025.

Questão 3.4. a): Podem os coordenadores técnicos da carreira de assistente técnico e os encarregados operacionais da carreira de assistente operacional, atendendo ao n.º 1 do art.º 56.º da Lei n.º 66-B/2007 - na redação que lhe é dada pelo Decreto-Lei n.º 12/2024 -, ser avaliadores dos trabalhadores que estão na sua dependência hierárquica?

Para a análise desta questão importa, desde logo, proceder a uma comparação entre a versão atualmente em vigor e aquela que resulta da alteração promovida pelo Decreto-Lei n.º 12/2004 e que entrará em vigor a partir de 01/01/2025, do artigo 56.º da Lei n.º 66-B/2007:

Artigo 56.º (atualmente em vigor)

Avaliador

1 – A avaliação é da competência do superior hierárquico imediato ou, na sua ausência ou impedimento, do superior hierárquico de nível seguinte, cabendo ao avaliador:

- a) Negociar os objetivos do avaliado, de acordo com os objetivos e resultados fixados para a sua unidade orgânica ou em execução das respetivas competências, e fixar os indicadores de medida de desempenho, designadamente os critérios de superação de objetivos, no quadro das orientações gerais fixadas pelo Conselho Coordenador da Avaliação;*
- 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) Negociar as competências que integram o segundo parâmetro de avaliação, nos termos da alínea b) do artigo 45.º e do artigo 48.º;*
- d) Avaliar os trabalhadores diretamente subordinados, assegurando a correta aplicação dos princípios integrantes da avaliação;*
- e) Ponderar as expectativas dos trabalhadores no processo de identificação das respetivas necessidades de desenvolvimento;*
- f) Fundamentar as avaliações de Desempenho relevante e Desempenho inadequado, para os efeitos previstos na presente lei.*

2 – O superior hierárquico imediato deve recolher e registar os contributos que reputar adequados e necessários a uma efetiva e justa avaliação, designadamente quando existam trabalhadores com responsabilidade efetiva de coordenação e orientação sobre o trabalho desenvolvido pelos avaliados.

Artigo 56.º (em vigor a partir de 01/01/2025)

Avaliador

¹⁰ Sublinhado nosso.

PARECER JURÍDICO N.º 5/2024

1 – A avaliação é da competência do superior hierárquico imediato ou, na sua ausência ou impedimento, do superior hierárquico de nível seguinte, cabendo ao avaliador:

- a) *Negociar os objetivos do avaliado, de acordo com os objetivos e resultados fixados para a sua unidade orgânica ou em execução das respetivas competências, e fixar os indicadores de medida de desempenho, designadamente os critérios de superação de objetivos, no quadro das orientações gerais fixadas pelo Conselho Coordenador da Avaliação;*
- 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) *Negociar as competências que integram o segundo parâmetro de avaliação, nos termos da alínea b) do artigo 45.º e do artigo 48.º;*
- d) *Avaliar os trabalhadores diretamente subordinados, assegurando a correta aplicação dos princípios integrantes da avaliação;*
- e) *Ponderar as expectativas dos trabalhadores no processo de identificação das respetivas necessidades de desenvolvimento;*
- f) *Fundamentar as avaliações de desempenho muito bom, bom e inadequado, para os efeitos previstos na lei;*
- g) *Remeter os contributos escritos adequados a uma efetiva e justa avaliação ao dirigente máximo ou ao novo avaliador, nos termos previstos no art.º 42.º-B.*

2 – O superior hierárquico imediato deve recolher e registar os contributos que reputar adequados e necessários a uma efetiva e justa avaliação, designadamente quando existam trabalhadores com responsabilidade efetiva de coordenação e orientação sobre o trabalho desenvolvido pelos avaliados.

3 – A ausência ou impedimento de avaliador direto não constitui fundamento para não avaliar o trabalhador.”

A avaliação é da competência do superior hierárquico, ou seja, aquele que é líder de unidades e subunidades orgânicas, e no caso das autarquias, pelos membros do executivo para os trabalhadores não integrados em unidades ou subunidades orgânicas.

Comparando-se as duas versões do mencionado art.º 56.º, verifica-se que a última em nada altera, relativamente à matéria constante da pergunta apresentada pela consulente, ao que já era previsto na anterior.

Assim, tanto o coordenador técnico da carreira de assistente técnico e o encarregado operacional da carreira de assistente operacional, não podem ser avaliadores, devendo, contudo, quando tenham uma responsabilidade efetiva de coordenação e orientação sobre o trabalho desenvolvido pelos avaliados, prestar ao superior hierárquico após sua solicitação, os contributos que reputar adequados e necessários a uma efetiva e justa avaliação.¹¹

De assinalar que, tendo em consideração o estatuído nas alíneas d) e h) do art.º 4.º da Lei n.º 66-B/2007, os trabalhadores integrados na categoria de coordenador técnico e encarregado operacional são avaliados nos termos do SIADAP 3, atendendo a que não são titulares de cargos de direção intermédia ou legalmente equiparados.

Questão 3.4. b): No caso de uma avaliação de muito bom (por ex. de 4,900 valores) não for validada (por ex. por excesso de quota), a avaliação a atribuir será de bom com a menção quantitativa de 3,999 valores? E esta menção de bom com 3,999 vai integrar automaticamente a quota que estava destinada aos trabalhadores com avaliação de bom? Ou, quando não for validada a avaliação de bom de 4,900 valores, o CCA atribuirá a menção de regular de 3,499 valores, por forma a não haver concorrência com a quota que estava destinada às avaliações de bom?

R: O art.º 50.º do SIADAP, na redação que lhe é dada pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de dezembro, e que entrará em vigor no dia 01/01/2025, no seu n.º 6, vem determinar que a avaliação tem as seguintes menções: a) Muito bom – corresponde a uma avaliação final de 4 a 5 valores; b) Bom – corresponde a uma avaliação final de 3,500 a 3,999 valores; c) regular – corresponde a uma avaliação final de 2 a 3,999 valores, e finalmente, d) Inadequado – Corresponde a uma avaliação final entre 1 e 1,999 valores.

Determina o n.º 1 do art.º 75.º do SIADAP que “A diferenciação de desempenho é garantida através da fixação das seguintes percentagens: a) 30 % para as avaliações de desempenho muito bom e, de entre estas, 10 % do total dos trabalhadores para o reconhecimento do desempenho de excelente; b) 30 % das avaliações de desempenho bom.”

¹¹ Vide Solução interpretativa de 28/12/2010, homologada por sua Excelência o Secretário de Estado da Administração Local em 28/12/2010, disponível em https://appls.portalautarquico.pt/FAQs/Questao_Show_PA.aspx?QuestaoId=448

PARECER JURÍDICO N.º 5/2024

Cabe ao CCA, proceder à harmonização das propostas de avaliação, de modo a garantir o cumprimento das percentagens descritas, estabelecendo, em caso de não validação de determinada avaliação, ao estabelecimento da respetiva classificação final quantitativa com a correspondente menção qualitativa¹².

Face ao exposto, em caso de não validação de uma avaliação de muito bom com uma menção quantitativa entre 4 e 5 valores, devido à aplicação dos limites das percentagens, deverá o CCA atribuir a avaliação imediatamente inferior, ou seja, uma avaliação de bom, com a menção quantitativa de 3,999 valores, ficando esta sujeita à aplicação dos limites das quotas para a menção bom¹³.

Questão 3.4. c): Conjugando-se os art.ºs 63.º, n.º 4 e 64.º, n.º 1, parece existir uma única reunião do CCA para efeitos de validação das propostas de avaliação de muito bom, bom e de reconhecimento do desempenho de excelente, colocando-se a questão de saber se a proposta de excelente deve ser proposta pelo avaliador logo na fase de avaliação do art.º 63.º, por forma a ser presente na única reunião do CCA? Perante o circunstancialismo de existir apenas uma reunião do CCA, em que fase se dará oportunidade ao avaliado de ele próprio apresentar a sua proposta de excelente? Ou, se pelo contrário, deve a proposta de excelente ser apresentada pelo avaliador ou avaliado só depois de avaliação de muito bom ser devidamente validada pelo CCA (mas neste caso, seria necessário mais do que uma reunião do CCA)?

R: Resulta do art.º 64.º do SIADAP que, efetivamente, apenas se prevê a realização de uma reunião do CCA, devendo a proposta de excelente ser apresentada anteriormente à sua realização¹⁴ (pelo trabalhador no momento da autoavaliação e pelo avaliador no momento da avaliação).

Questão 3.4. d): Tendo em conta a nova redação do n.º 3 do art.º 75º existe norma habilitante por exemplo para distribuir proporcionalmente só por referência às categorias (e não por referência à carreira) de assistente técnico, coordenador técnico, fiscal, fiscal coordenador, encarregado operacional, encarregado geral operacional e assistente operacional?

R: O n.º 3 do art.º 75.º do SIADAP determina que, uma vez determinadas as percentagens identificadas no n.º 1 do mesmo artigo, as menções de desempenho “excelente”, “muito bom” e “bom” sejam distribuídas de modo proporcional por todas as carreiras, e dentro destas, pelas diversas categorias, e eventuais universos de trabalhadores com efetivas funções de coordenação e chefia de equipa multidisciplinar.

Questão 3.4. e): Para efeitos de distribuição proporcional da quota legal, os trabalhadores avaliados por ponderação curricular devem concorrer conjuntamente com os trabalhadores avaliados por resultados e competências?

R: Nos termos do n.º 2 do art.º 75.º do SIADAP, as percentagens incidem sobre o total dos trabalhadores avaliados, ou seja, sobre os trabalhadores que reúnam os requisitos para a avaliação e pelos trabalhadores que requeiram avaliação por ponderação curricular. São excecionados os trabalhadores referidos no n.º 6 do art.º 42.º do SIADAP, bem como aqueles a quem, nos termos do n.º 2 do art.º 42-A do SIADAP, é atribuída automaticamente a avaliação de desempenho regular¹⁵.

CONCLUSÕES

- Na reunião de coordenação jurídica, que teve lugar no dia 04/04/2024, foi discutida a aplicação à administração local da Lei n.º 66-B/2007 na redação que lhe é dada pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, tendo todas as entidades participantes manifestado concordância no sentido da necessidade de alertar o membro do governo responsável pelas autarquias locais para a necessidade de revisão do diploma de adaptação do SIADAP aos serviços da administração autárquica – Decreto-Regulamentar n.º 18/2009 – por força do disposto no art.º 6 do Decreto-Lei n.º 12/2024. Este diploma de adaptação manter-se-á em vigor até à sua revisão, a qual terá de ocorrer até 31/12/2025, sob pena de caducidade.

¹² Cf. n.º 1 e 2 do art.º 64 do SIADAP.

¹³ Posição aprovada por unanimidade na reunião de coordenação jurídica de 21/11/2024.

¹⁴ Cf. “Manual do SIADAP - 2024”, elaborado pela DGAEP, página 55, disponível em chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.dgaep.gov.pt/upload/DocTecnica/flyers/Manual_SIADAP_VF_aprovada.pdf

¹⁵ Cf. “Manual do SIADAP - 2024”, elaborado pela DGAEP, página 79.

PARECER JURÍDICO N.º 5/2024

- O trabalhador que inicie mobilidade intercarreira ou categoria terá de ver contratualizados os parâmetros avaliativos em função da concreta função/atividade que o trabalhador se encontra a realizar na carreira/categoria de destino.
- Na situação em que, durante um mesmo ciclo de avaliação, o trabalhador tenha tido diversos avaliadores, independentemente da extensão do período em que estes tenham estado em contacto com o avaliado, será aquele que detiver a qualidade de superior hierárquico quando a avaliação é realizada que terá a competência para proceder à devida avaliação. – Cf. n.º 1 do art.º 42.º-B do SIADAP.
- A Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro será revogada pela Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, que entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2025.
- Tanto o coordenador técnico da carreira de assistente técnico e o encarregado operacional da carreira de assistente operacional, não podem ser avaliadores, devendo, contudo, quando tenham uma responsabilidade efetiva de coordenação e orientação sobre o trabalho desenvolvido pelos avaliados, prestar ao superior hierárquico após sua *solicitação*, os *contributos que reputar adequados e necessários a uma efetiva e justa avaliação*. – Cf. art.º 56.º do SIADAP.
- Em caso de não validação de uma avaliação de muito bom com uma menção quantitativa entre 4 e 5 valores, devido à aplicação dos limites das percentagens, deverá o CCA atribuir a avaliação imediatamente inferior, ou seja, uma avaliação de bom, com a menção quantitativa de 3,999 valores, ficando esta sujeita à aplicação dos limites das quotas para a menção bom.
- Apenas se prevê a realização de uma reunião do CCA, devendo a proposta de excelente ser apresentada anteriormente à sua realização (pelo trabalhador no momento da autoavaliação e pelo avaliador no momento da avaliação). – Cf. art.º 64.º do SIADAP.
- O n.º 3 do art.º 75.º do SIADAP determina que, uma vez determinadas as percentagens identificadas no n.º 1 do mesmo artigo, as menções de desempenho “excelente”, “muito bom” e “bom” sejam distribuídas de modo proporcional por todas as carreiras, e dentro destas, pelas diversas categorias, e eventuais universos de trabalhadores com efetivas funções de coordenação e chefia de equipa multidisciplinar.
- Nos termos do n.º 2 do art.º 75.º do SIADAP, as percentagens incidem sobre o total dos trabalhadores avaliados, ou seja, sobre os trabalhadores que reúnam os requisitos para a avaliação e pelos trabalhadores que requeiram avaliação por ponderação curricular. São excecionados os trabalhadores referidos no n.º 6 do art.º 42.º do SIADAP, bem como aqueles a quem, nos termos do n.º 2 do art.º 42-A do SIADAP, é atribuída automaticamente a avaliação de desempenho regular.

PARECER JURÍDICO N.º 5/2024

LEGISLAÇÃO

- Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP), estabelecido na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.
- Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro.