

**ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA****Lei n.º 10/2004**

de 22 de Março

**Cria o sistema integrado de avaliação do desempenho da Administração Pública**

A Assembleia da República decreta, nos termos da alínea c) do artigo 161.º da Constituição, para valer como lei geral da República, o seguinte:

**Artigo 1.º****Objecto**

1 — A presente lei cria 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 de nível intermédio e dos serviços e organismos da administração directa do Estado e dos institutos públicos.

2 — O SIADAP visa o desenvolvimento coerente e integrado de 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 — A presente lei é aplicável a todos os organismos da administração directa do Estado e dos institutos públicos, a todos os seus funcionários e agentes bem como aos dirigentes de nível intermédio.

2 — A aplicação da presente lei 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 na presente lei é aplicável a todo o território nacional, sem prejuízo da sua adaptação aos funcionários, agentes e demais trabalhadores da administração local e da administração regional autónoma, através, respectivamente, de decreto regulamentar e decreto regulamentar regional das Assembleias Legislativas Regionais.

**Artigo 3.º****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) Avaliar a qualidade dos serviços e organismos da Administração Pública, tendo em vista 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 demonstrados;
- 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 5.º****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 e ou equipa 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 na presente lei 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) Renovação de 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 incide sobre as seguintes componentes:

- a) Os contributos individuais para a concretização dos objectivos;
- 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 o empenho pessoal para alcançar níveis superiores de desempenho, incluindo aspectos como o esforço realizado, o interesse e a motivação demonstrados.

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 redigidos de forma clara e concretamente definidos de acordo com os principais resultados a obter pelos trabalhadores, tendo em conta a proporcionalidade entre os resultados visados e os meios disponíveis para a sua concretização.

### 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 10.º

#### 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 suprimimento da avaliação.

### Artigo 11.º

#### Periodicidade

A avaliação do desempenho é de carácter anual, sem prejuízo do disposto na presente lei para a avaliação extraordinária.

### Artigo 12.º

#### Confidencialidade

1 — Sem prejuízo das regras de publicidade previstas na presente lei, 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 5 dias úteis, a contar da data do seu conhecimento, devendo a respectiva decisão ser proferida no prazo máximo de 15 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 implica a diferenciação de desempenhos numa perspectiva de maximização da qualidade dos serviços prestados, devendo em conformidade ser estabelecidas percentagens máximas para atribuição das classificações mais elevadas em cada organismo.

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 de *Excelente* na avaliação de desempenho 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 esteja a decorrer o último ano do período de tempo necessário à promoção.

4 — A atribuição de *Muito bom* na avaliação de desempenho, 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 preenchimento de requisitos especiais de acesso exigidos em legislação especial.

#### 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 de nível intermédio

1 — A avaliação dos dirigentes de nível intermédio faz-se sem prejuízo das especificidades próprias da função, tendo como objectivo reforçar a capacidade de liderança e as competências de gestão.

2 — São especificidades do processo de avaliação dos dirigentes de nível intermédio, designadamente a não integração da atitude pessoal nas componentes da avaliação e a não sujeição a percentagens máximas para atribuição das classificações mais elevadas, sem prejuízo da necessária garantia de harmonização das avaliações.

3 — Os resultados da avaliação do desempenho dos dirigentes de nível intermédio relevam 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 ou em legislação especial aplicável.

#### 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 20.º

##### 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 21.º

**Flexibilidade do sistema de avaliação do desempenho**

1 — O sistema de avaliação do desempenho estabelecido na presente lei 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 da presente lei e as regras essenciais ao controlo e normalização de procedimentos.

2 — A adaptação do presente modelo faz-se por decreto regulamentar ou, no caso dos institutos públicos, nos termos previstos nos respectivos estatutos.

## Artigo 22.º

**Regulamentação**

A regulamentação necessária à aplicação da presente lei 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;
- d) O artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 248/85, de 15 de Julho.

2 — São derogadas 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 — A presente lei entra em vigor no dia imediato ao da sua publicação.

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 da presente lei, sem prejuízo de serem consideradas as classificações de serviço obtidas nos anos imediatamente anteriores, desde que necessárias para completar os módulos de tempo respectivos, independentemente do disposto no n.º 2 do artigo anterior.

Aprovada em 29 de Janeiro de 2004.

O Presidente da Assembleia da República, *João Bosco Mota Amaral*.

Promulgada em 4 de Março de 2004.

Publique-se.

O Presidente da República, JORGE SAMPAIO.

Referendada em 10 de Março de 2004.

O Primeiro-Ministro, *José Manuel Durão Barroso*.

**MINISTÉRIO DAS FINANÇAS****Decreto-Lei n.º 60/2004**

de 22 de Março

A crescente sofisticação dos mercados financeiros e o aumento da concorrência e da internacionalização são factores que contribuem para uma constante inovação financeira, traduzida na introdução de novos instrumentos de captação de aforro, cuja rendibilidade depende do comportamento de outros instrumentos financeiros (como valores mobiliários e índices bolsistas).

É neste contexto que surgem os instrumentos de captação de aforro estruturados (ICAE). Estes instrumentos combinam as características de um produto clássico — segurador, bancário ou do mercado de valores mobiliários — com as de outro ou outros instrumentos financeiros, formando assim um produto materialmente novo.

Os seguros ligados a fundos de investimento (*unit linked*) são os produtos que, no âmbito da actividade seguradora, presentemente, constituem ICAE. Tais contratos estão integrados no ramo «Vida» nos termos do n.º 3 do artigo 124.º do Decreto-Lei n.º 94-B/98, de 17 de Abril, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 8-C/2002, de 11 de Janeiro.

Qualquer que seja o instrumento original, aos ICAE está associado um nível de risco que poderá não ser facilmente perceptível ou compreensível para o aforrador. Este poderá não perceber que o resultado do seu investimento não está determinado à partida, dependendo de variáveis de evolução incerta, o que poderá implicar a inexistência de remuneração ou até a perda do capital investido.

Com o presente diploma propõe-se, assim, assegurar que o aforrador tenha acesso a toda a informação relevante para tomar uma decisão de investimento esclarecida, isto é, consciente dos riscos em que incorre.

A protecção específica do consumidor de seguros, designadamente enquanto aforrador, encontra-se consagrada no Decreto-Lei n.º 94-B/98, de 17 de Abril, máxime artigos 179.º a 184.º, e no Decreto-Lei n.º 176/95, de 26 de Julho. O regime próprio dos contratos de seguro do ramo «Vida» é, assim, aplicável aos produtos que ficam, pelo presente diploma, qualificados como ICAE.

O regime de informações pré-contratuais específico para os *unit linked* agora estabelecido contempla expressamente o direito de resolução previsto no n.º 2 do artigo 179.º e os de renúncia dos n.ºs 1 e 2 do artigo 182.º do Decreto-Lei n.º 94-B/98, de 17 de Abril. A opção pela repetição dos regimes destina-se a facilitar o conhecimento, por parte dos consumidores, do regime dos ICAE, pois a sua distribuição por dois diplomas distintos e a sua especificidade dificultariam a percepção do seu enquadramento jurídico.

É ainda introduzida uma diferença nas consequências da renúncia prevista no n.º 2 do artigo 182.º do Decreto-Lei n.º 94-B/98, de 17 de Abril. No âmbito da generalidade dos seguros do ramo «Vida», os efeitos desta renúncia são os previstos no artigo 183.º, tendo a empresa de seguros direito aos custos de desinvestimento e da apólice (n.º 3). No entanto, entendeu-se que, no caso dos *unit linked*, a divergência entre as informações pré-contratuais e a apólice reveste uma gravidade que justifica um acréscimo na protecção dos direitos dos tomadores de seguros.