

Portaria n.º ____/2024, de

O n.º 3 do artigo 3.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, e o n.º 6 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, permitem que o sistema de avaliação do desempenho possa ser adaptado aos serviços da Administração Pública em razão das atribuições e organização dos serviços, das carreiras do seu pessoal ou das necessidades da sua gestão.

Na sequência do disposto no artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 117/2011, de 15 de dezembro, foi aprovada, através do Decreto-Lei n.º 118/2011, de 15 de dezembro, a Lei Orgânica da Autoridade Tributária e Aduaneira (AT), a qual resultou da fusão da Direção-Geral dos Impostos, da Direção-Geral das Alfândegas e dos Impostos Especiais sobre o Consumo e da Direção-Geral de Informática e Apoio aos Serviços Tributários e Aduaneiros.

A AT tem por missão administrar os impostos, direitos aduaneiros e demais tributos que lhe sejam atribuídos, bem como exercer o controlo da fronteira externa da União Europeia e do território aduaneiro nacional, para fins fiscais, económicos e de proteção da sociedade, de acordo com as políticas definidas pelo Governo e o Direito da União Europeia.

A Portaria n.º 198-A/2012, de 28 de junho, adaptou à AT, os Subsistemas de Avaliação do Desempenho dos dirigentes e dos trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 2 e 3), previstos na citada Lei n.º 66-B/2007, tendo em consideração a diversidade de carreiras e de funções e a dispersão geográfica das suas unidades orgânicas.

Mantendo-se válidas, e até reforçadas, no âmbito da AT, as razões justificativas que conduziram à aprovação daquela portaria importa proceder à aprovação de uma nova portaria que adapte o Regulamento da AT às alterações ao nível do regime geral do SIADAP (operadas pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 1º de janeiro), assim como introduza as alterações que, no decurso de doze anos de vigência da citada Portaria n.º 198-A/2012, são ajustadas, em razão da organização e funcionalidade do sistema.

Mantém-se como estruturante na presente portaria que seja refletida a situação específica da AT, atento o conjunto muito diversificado de unidades orgânicas de dimensão variável e atribuições distintas, com funções diversas e geograficamente dispersas pelo País, envolvendo mais de uma dezena de milhar de trabalhadores cujas tarefas são muito diferenciadas comparativamente com as das carreiras gerais.

A diversidade geográfica e de funções determina que o sistema integrado de gestão e de avaliação do desempenho se mantenha assente em critérios e princípios transversais ao universo de trabalhadores e dirigentes da AT, sendo imperioso que, com salvaguarda dos princípios da igualdade e da imparcialidade, adotando-se soluções de carácter gestionário que garantam que os resultados obtidos sejam comparáveis em cada serviço ou unidade orgânica.

À semelhança do instituído na Portaria n.º 198-A/2012, a presente adaptação mantém que o sistema seja estruturado por serviços ou unidades orgânicas, dentro dos quais o estabelecimento de regras de avaliação comparativa se torna mais equitativo e objetivo.

Na senda do previsto no Decreto-Lei n.º 132/2019, de 30 de agosto, consagra-se no presente diploma a importância crucial da formação na AT, consubstanciada, no que concerne às carreiras especiais, na relevância do mecanismo da avaliação permanente e do resultado da sua classificação, associado ao parâmetro das Competências.

Destaca-se, também, o reforço da desmaterialização do processo avaliativo.

A presente portaria é aplicável à avaliação de desempenho do ano de 2025, sem prejuízo da aplicação à avaliação do biénio de 2023/2024 do disposto no artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro.

Foram observados os procedimentos de negociação coletiva e de participação dos interessados, decorrentes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

Assim:

Ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 3.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, e no n.º 6 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro manda o Governo, pelo Ministro de Estado e das Finanças, o seguinte:

TÍTULO I

Disposições gerais

CAPÍTULO I

Objeto e âmbito de aplicação

Artigo 1.º

Objeto

A presente portaria adapta à Autoridade Tributária e Aduaneira, a seguir designada por AT, os Subsistemas de Avaliação do Desempenho dos dirigentes e dos trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 2 e 3), previstos na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, , na sua atual redação, e doravante designada por Lei n.º 66-B/2007 e nos termos do artigo 22.º do Decreto- Lei n.º 132/2019, de 30 agosto, na sua atual redação, tendo em consideração a diversidade de carreiras e de funções e a dispersão geográfica das suas unidades orgânicas.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

O sistema de avaliação do desempenho constante da presente portaria aplica-se aos dirigentes de nível intermédio, aos chefes de equipa de projeto multidisciplinar de 1.º e de 2.º nível, às chefias tributárias e aduaneiras e demais trabalhadores da AT.

Artigo 3.º

Trabalhadores em período experimental

1 – Os trabalhadores em período experimental para ingresso nas carreiras de Gestão e Inspeção Tributária e Aduaneira e de Inspeção e Auditoria Tributária e Aduaneira são objeto de avaliação prevista nas correspondentes normas estatutárias e regulamentares, a qual é determinante para todos os efeitos legais.

2 – Os trabalhadores em período experimental para ingresso nas demais carreiras são avaliados nos termos previstos na lei geral ou em lei especial, quando aplicável.

3 – Os trabalhadores a que refere o n.º 1, que concluem o período experimental durante o 1.º semestre do ano civil a que se reporta a avaliação são objeto da avaliação prevista na presente portaria, devendo, após conclusão daquele período, ser-lhes fixados os respectivos objetivos correspondentes ao período proporcional do ano civil em falta, no prazo de 10 dias úteis.

4 – Nas situações em que a conclusão do período experimental, relativo aos trabalhadores referidos no n.º 1, ocorra durante o 2.º semestre do ano civil a que se reporta a avaliação, releva para efeitos desta a avaliação final atribuída no período experimental, sendo a mesma, em termos quantitativos, convertida proporcionalmente para a escala SIADAP, constante do mapa I.

5 – Para os efeitos previstos no número anterior, o número de trabalhadores em período experimental é considerado um grupo autónomo, para efeitos de aplicação do princípio da diferenciação de desempenho, nos termos do disposto no artigo 27.º.

CAPÍTULO II

Princípios gerais

Artigo 4.º

Articulação

O sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na AT articula com o sistema de planeamento do Ministério das Finanças e integra os princípios, conceitos e objetivos do ciclo e modelo de gestão deste organismo.

Artigo 5.º

Consideração da avaliação do desempenho

A avaliação do desempenho a que se refere a presente portaria, para além de ser considerada nas situações previstas no estatuto de pessoal e regime de carreiras dos trabalhadores da AT e na lei geral, visa estabelecer adequados diagnósticos de natureza qualitativa sobre os seus efetivos.

TÍTULO II

Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Dirigentes Intermédios, dos Chefes de Equipa de Projeto Multidisciplinar de 1º e 2º nível e Chefias Tributárias e Aduaneiras da Autoridade Tributária e Aduaneira (SIADAP 2).

CAPÍTULO I

Regime

Artigo 6.º

Regime

1 – A avaliação dos dirigentes intermédios, dos chefes de equipa de projeto multidisciplinar de 1.º e de 2.º nível e das chefias tributárias e aduaneiras da AT rege-se pelos princípios constantes da Lei n.º 66-B/2007, designadamente quanto aos parâmetros, periodicidade e efeitos da avaliação e, no restante, pela presente portaria.

2 – A avaliação do desempenho das chefias tributárias e aduaneiras produz efeitos na respetiva carreira de origem.

CAPÍTULO II

Contratualização e avaliação

Artigo 7.º

Contratualização

1 – A contratualização dos objetivos e metas visa obter o compromisso dos dirigentes intermédios, dos chefes de equipa de projeto multidisciplinar de 1.º e de 2.º nível e das chefias tributárias e aduaneiras com os objetivos estratégicos da AT, promovendo uma cultura de qualidade, responsabilização e otimização de resultados, tendo em consideração a proporcionalidade entre estes e os meios disponíveis e o tempo em que são prosseguidos de acordo com as seguintes regras:

a) Tendo em consideração os objetivos globais da AT definidos centralmente pela Área do Planeamento e o contributo que, face a estes, é expectável de cada um dos seus dirigentes intermédios, dos chefes de equipa de projeto multidisciplinar de 1.º e de 2.º nível e das chefias tributárias e aduaneiras, a fixação dos respetivos objetivos e correspondente ponderação é ~~definida~~ acordada no início do período de avaliação, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do avaliador;

- b) Os objetivos e metas devem ser definidos de forma clara e rigorosa, devendo ter em conta os objetivos da AT;
- c) Os objetivos e metas devem ser alinhados com os objetivos e metas da unidade orgânica na qual exerce sua atividade, podendo, no caso das chefias tributárias e aduaneiras, esse alinhamento ser definido em termos parciais;
- d) Os objetivos devem ser fixados em número mínimo de três e máximo de cinco;
- e) Com a contratualização dos objetivos, devem ser simultaneamente estabelecidos a sua ponderação e os indicadores de medida do desempenho (no máximo de 5) para avaliação dos resultados a obter em cada objetivo, metas e respetivo critério de superação;

2 – Sempre que, depois de realizada a fase de contratualização para o ciclo de avaliação, se verificar a mudança do avaliado para outra unidade orgânica ou dentro da mesma unidade orgânica, desde que daí resulte a necessidade de fixação de novos objetivos por um novo avaliador, há lugar a nova contratualização, nos termos previstos no presente artigo, sendo utilizadas para o efeito as fichas de avaliação constantes dos anexos I e II da presente portaria, da qual fazem parte integrante.

3 – O disposto no número anterior é aplicável, independentemente do avaliado continuar abrangido pelo mesmo subsistema de avaliação ou passar a ser abrangido por um subsistema diferente.

Artigo 8.º

Avaliação dos resultados atingidos

1 – De acordo com a medição do grau de cumprimento de cada objetivo, a avaliação dos resultados obtidos em cada um deles é expressa em três níveis:

- a) «Objetivo superado», a que corresponde uma pontuação de 5;
- b) «Objetivo atingido», a que corresponde uma pontuação de 3;
- c) «Objetivo não atingido», a que corresponde a pontuação de 1.

2 – A pontuação final a atribuir a este parâmetro é o resultado da média ponderada das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objetivos.

3 – Em caso de desempenho efetivo e se verifique a impossibilidade de prosseguir alguns objetivos previamente fixados, por razões que não sejam imputáveis ao avaliado ou ao avaliador, a avaliação deve ser feita relativamente aos restantes, salvo se entretanto tiverem sido contratualizados novos objetivos, devendo a respetiva ponderação ser alterada de acordo com o peso relativo que detinham na situação inicial.

4 – Para efeitos de aplicação do número anterior é utilizada a ficha de avaliação constante do anexo XIV da presente portaria, da qual faz parte integrante.

Artigo 9.º

Competências

O parâmetro «Competências» assenta num conjunto de competências transversais nucleares e funcionais definidas para o pessoal dirigente intermédio, para os chefes de equipa de projeto multidisciplinar de 1.º e de 2.º nível e para as chefias tributárias e aduaneiras, tal como descrito nas fichas de avaliação constantes dos anexos I e II da presente portaria, da qual fazem parte integrante.

Artigo 10.º

Avaliação das competências

1 – A cada competência estão associados três comportamentos, que constam dos anexos I e II à presente portaria, padronizados de acordo com níveis de exigência conforme definidos no Referencial e Competências para a Administração Pública ReCAP.

2 – Os comportamentos associados às competências referem-se ao padrão de desempenho médio exigível e traduzem-se nas seguintes valorações:

- a) Quando o comportamento observável supera o padrão médio exigível são atribuídos 5 pontos;
- b) Quando o comportamento observável corresponde ao padrão médio exigível são atribuídos 3 pontos;
- c) Quando o comportamento observável é insuficiente face ao padrão médio exigível é atribuído 1 ponto.

3 – O padrão médio exigível corresponde à demonstração do comportamento com caráter de regularidade, de modo consistente e eficaz.

4 – A pontuação dos três comportamentos determina a valoração da competência, nos seguintes termos:

Nenhum dos comportamentos é pontuado com 1 ponto	A competência é classificada pelo nível de pontuação do comportamento mais frequente (3 ou 5)
Apenas um dos comportamentos é pontuado com 1 ponto	A competência é classificada com a pontuação de 3
Dois ou mais comportamentos são pontuados com 1 ponto	A competência é classificada com a pontuação de 1

5 – A pontuação final a atribuir ao parâmetro «Competências» é a média aritmética das pontuações atribuídas às competências definidas para o pessoal dirigente intermédio, para os chefes de equipa de projeto multidisciplinar de 1.º e de 2.º nível e para o pessoal de chefia tributária e aduaneira.

Artigo 11.º

Avaliação final

1 – A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos parâmetros da avaliação «Resultados» e «Competências».

2 – Ao parâmetro «Resultados» corresponde uma ponderação de 70 % e ao parâmetro «Competências» uma ponderação de 30 %.

3 – Os níveis de avaliação críticos correspondem em cada serviço ou unidade orgânica ao nível de avaliação que permitirá, em cada ano e serviço, que o desempenho de um determinado dirigente, chefe de equipa de projeto multidisciplinar, chefia tributária e aduaneira possa ser considerado muito bom ou bom.

4 – Para a AT, considerada no seu todo:

4.1. O primeiro nível de avaliação crítico separará:

a) Os 15% do total de dirigentes intermédios de 1.º e de 2.º grau e dos chefes de equipa de projeto multidisciplinar de 1.º e de 2.º nível cujos níveis de desempenho se consideram passíveis de merecer a avaliação de Desempenho muito bom.

b) Os 15% do total de chefias tributárias e aduaneiras, cujos níveis de desempenho se consideram passíveis de merecer a avaliação de Desempenho muito bom.

4.2. O segundo nível de avaliação crítico separará:

a) Os 15% do total de dirigentes intermédios de 1.º e de 2.º grau e dos chefes de equipa de projeto multidisciplinar de 1.º e de 2.º nível, cujos níveis de desempenho se consideram passíveis de merecer a avaliação de Desempenho bom.

b) Os 15% do total de chefias tributárias e aduaneiras, cujos níveis de desempenho se consideram passíveis de merecer a avaliação de Desempenho bom.

5 – O nível de avaliação crítico poderá variar entre serviços e unidades orgânicas, em função do desempenho global apresentado pelos mesmos.

6 – A avaliação final é expressa em menções qualitativas em função da pontuação final obtida, nos seguintes termos:

a) Desempenho muito bom, corresponde a uma avaliação final entre o primeiro nível de avaliação crítico e 5;

b) Desempenho bom, corresponde a uma avaliação final entre o segundo nível de avaliação crítico e o primeiro nível de avaliação crítico;

c) Desempenho regular corresponde a uma avaliação final entre 2 e o segundo nível de avaliação crítico;

d) Desempenho inadequado, corresponde a uma avaliação final de 1 a 1,999.

7 – As pontuações dos parâmetros e da avaliação final são expressas, sempre que possível, até às milésimas.

8 – Para consideração das menções de Desempenho excelente, Desempenho muito bom e Desempenho bom é observada, em todos os casos, a pontuação final obtida por ordem decrescente.

9 – Se, durante o ciclo de avaliação, se sucederem vários dirigentes, chefes de equipa multidisciplinar de 1º e de 2º nível ou chefias tributárias e aduaneiras na mesma unidade orgânica, cada um deles é avaliado em termos proporcionais, em função da avaliação final do respetivo quadro de avaliação e responsabilização (QUAR) e o correspondente número de meses de desempenho.

Artigo 12.º

Validação e reconhecimento de excelência

1 – A atribuição da menção qualitativa de Desempenho muito bom e Desempenho bom é objeto de validação pelo Conselho Coordenador da Avaliação (CCA) ou pelas Secções Coordenadoras de Avaliação (SCA) referidos na alínea c) do artigo 30.º da presente portaria.

2 – O reconhecimento de mérito significando Desempenho excelente é feito de entre as avaliações finais qualitativas de Desempenho muito bom pelo CCA ou pelas SCA, referidos na alínea c) do artigo 30.º da presente portaria, por iniciativa do avaliado ou do avaliador.

3 – A iniciativa prevista no número anterior deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos fundamentos e analise o impacto do desempenho, evidenciando os contributos relevantes para o serviço.

4 – O reconhecimento do mérito de Desempenho excelente, de Desempenho muito bom e de Desempenho bom, é objeto de publicitação global ~~para todos os serviços da~~ na AT, no prazo de 60 dias após o encerramento central do ciclo de avaliação.

Artigo 13.º

Diferenciação de desempenhos

1 – De modo a garantir a diferenciação de desempenho, a atribuição das avaliações finais qualitativas de Desempenho muito bom e bom é feita através da aplicação da percentagem máxima de 15%, para cada um destes níveis de desempenho, sobre o total de dirigentes intermédios de 1.º e de 2.º grau e de chefes de equipa de projeto multidisciplinar de 1.º e de 2.º nível, e, de entre o Desempenho muito bom a percentagem máxima de 5% para reconhecimento de Desempenho excelente, em todos os casos arredondadas por defeito.

2 – De modo a garantir a diferenciação de desempenho, as avaliações finais qualitativas de Desempenho muito bom e bom é feita, para cada um destes níveis de desempenho, através da aplicação da percentagem máxima de 15%, para cada um, sobre o total de chefias tributárias e aduaneiras, e, de entre o Desempenho muito bom a percentagem máxima de 5% para reconhecimento de Desempenho excelente, em todos os casos arredondadas por defeito.

3 – A unidade orgânica onde o avaliado deve ser considerado é aquela onde prestou serviço efetivo durante o período de seis meses ou, se não se verificar esse período mínimo, aquela onde permaneceu por maior período de tempo.

4 – A totalidade dos diretores de finanças e a totalidade dos diretores das alfândegas, para efeitos de diferenciação de desempenho, são considerados como duas unidades orgânicas específicas e distintas, junto do diretor-geral, sendo considerado o seu número para efeitos de determinação da quota para as menções de muito bom, bom e de excelente, por aplicação das percentagens previstas no presente artigo.

5 – Sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 11.º e para efeitos de determinação da quota para as menções de Desempenho muito bom, Desempenho bom e de Desempenho excelente, por aplicação das percentagens previstas no presente artigo, as chefias tributárias e aduaneiras são agrupadas nos termos seguintes:

- a) A totalidade dos chefes de finanças de cada direção de finanças é considerada como uma unidade orgânica específica, junto de cada diretor de finanças;
- b) Os adjuntos de chefes de finanças são considerados no serviço de finanças respetivo, integrando para o efeito uma quota autónoma;
- c) O conjunto dos diretores de alfândega adjuntos, são considerados como uma unidade orgânica específica, junto do diretor-geral;
- d) O conjunto dos chefes de delegação, são considerados como uma unidade orgânica específica, junto do diretor-geral.

Artigo 14.º

Efeitos da avaliação

A avaliação do desempenho prevista no presente capítulo tem os efeitos previstos no artigo 39.º da Lei n.º 66-B/2007, sem prejuízo do disposto n.ºs 1 e 2 do artigo 6.º da presente portaria.

CAPÍTULO III

Avaliadores

Artigo 15.º

Avaliadores

São competentes para avaliar os dirigentes intermédios, os chefes de equipa de projeto multidisciplinar de 1.º e 2º nível e as chefias tributárias e aduaneiras:

- a) O diretor-geral, no que se refere aos diretores de serviço diretamente dele dependentes, aos diretores de finanças, com exceção dos de Lisboa e do Porto, e aos diretores das alfândegas;

- b) Os subdiretores-gerais responsáveis pelas respetivas áreas, no que se refere aos restantes diretores de serviço, aos chefes de equipa de projeto multidisciplinar de 1.º nível e aos chefes de equipa de projeto multidisciplinar de 2.º nível, quando deles diretamente dependentes;
- c) O diretor do Centro de Estudos Fiscais e Aduaneiros (CEF), o diretor da Unidade de Grandes Contribuintes e o diretor da Unidade Técnica de Avaliação de Políticas Tributárias e Aduaneiras (U-TAX), no que se refere aos dirigentes intermédios deles dependentes;
- d) Os diretores de serviços, no que se refere aos chefes de divisão deles dependentes;
- e) Os chefes de equipa de projeto multidisciplinar de 1.º nível, no que se refere aos chefes de equipa de projeto multidisciplinar de 2.º nível deles dependentes;
- f) Os diretores de finanças, no que se refere aos diretores de finanças adjuntos e chefes de divisão deles dependentes, bem como aos chefes de finanças das áreas territoriais das respetivas direções de finanças;
- g) Os diretores de alfândega, no que se refere aos diretores de alfândega adjuntos e aos chefes de delegação aduaneira deles dependentes;
- h) Os diretores de finanças adjuntos, no que se refere aos chefes de divisão deles dependentes;
- i) Os chefes de finanças, no que se refere aos respetivos chefes de finanças adjuntos deles dependentes.

CAPÍTULO IV

Do processo

Artigo 16.º

Apreciação pela comissão paritária

O avaliado, após tomar conhecimento da sua avaliação, pode requerer ao diretor-geral, no prazo de 10 dias úteis, que o seu processo seja submetido a apreciação da comissão paritária, apresentando a fundamentação necessária, aplicando-se, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 50.º da presente portaria.

Artigo 17.º

Reclamação

1 – Após tomar conhecimento da sua avaliação ou da apreciação da comissão paritária, caso a tenha solicitado, o avaliado pode apresentar reclamação por escrito, no prazo de 10 dias úteis, para o respetivo avaliador, a qual tem efeito suspensivo.

2 – Em caso de atribuição da menção qualitativa de desempenho regular pode, desde logo, ser dado conhecimento ao avaliado da avaliação final, na aplicação informática, podendo, a partir desta data, ser desencadeada a fase da reclamação, prevista no presente artigo.

3 – A decisão sobre a reclamação será proferida no prazo máximo de 15 dias úteis, não podendo, das decisões favoráveis sobre as reclamações apresentadas pelo avaliado, resultar a alteração do número avaliações de Desempenho bom, de Desempenho muito bom e de Desempenho excelente.

Artigo 18.º

Recurso hierárquico

Da decisão final sobre a reclamação cabe recurso hierárquico necessário para o membro do Governo competente, a interpor no prazo de 30 dias úteis, contados do seu conhecimento.

Artigo 19.º

Processo de avaliação

Ao processo de avaliação dos dirigentes intermédios, dos chefes de equipa de projeto multidisciplinar de 1.º e 2º nível e das chefias tributárias e aduaneiras aplica-se, em tudo o que não estiver previsto no presente título, com as necessárias adaptações, o disposto no título III da presente portaria.

TÍTULO III

Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores da Autoridade Tributária e Aduaneira (SIADAP 3)

CAPÍTULO I

Parâmetros de avaliação

Artigo 20.º

Parâmetros de avaliação

A avaliação do desempenho dos trabalhadores da AT rege-se pelos princípios constantes da Lei n.º 66-B/2007 e incide sobre os seguintes parâmetros:

- a) «Resultados» obtidos na prossecução dos objetivos individuais em articulação com os objetivos da respetiva unidade orgânica;
- b) «Competências», que visam avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício das respetivas funções.

Artigo 21.º

Contratualização

1 – A contratualização dos objetivos e metas visa obter o compromisso dos trabalhadores com os objetivos estratégicos da AT, promovendo uma cultura de qualidade, responsabilização e otimização de resultados, tendo em consideração a proporcionalidade entre estes e os meios disponíveis e o tempo em que são prosseguidos de acordo com as seguintes regras:

- a) Tendo em consideração os objetivos globais da AT e o contributo que, face a estes, é expectável de cada um dos trabalhadores, a fixação dos respetivos objetivos e correspondente ponderação, é acordada entre o avaliador e o avaliado no início do período de avaliação, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do avaliador, devendo o avaliado proceder à justificação em ficha de avaliação dos motivos que fundamentam a sua discordância;
- b) Os objetivos e metas devem ser definidos de forma clara e rigorosa, devendo ter em conta os objetivos da AT e os da respetiva unidade orgânica;
- c) Os objetivos devem ser fixados em número mínimo de três e máximo de cinco;
- d) Devem ser fixados objetivos de responsabilidade partilhada sempre que impliquem o desenvolvimento de um trabalho em equipa, ou esforço convergente para uma finalidade determinada, cabendo o reconhecimento desses pressupostos aos superiores hierárquicos imediatos dos avaliadores, dos serviços centrais, regionais e locais;
- e) Com a contratualização dos objetivos, devem ser simultaneamente estabelecidos a sua ponderação, as metas e os indicadores de medida do desempenho para avaliação dos resultados a obter em cada objetivo, metas e respetivo critério de superação;
- f) A identificação de resultados de aperfeiçoamento e desenvolvimento individual do trabalhador é obrigatória num dos objetivos, quando resulte de diagnóstico efetuado no âmbito de avaliação do desempenho classificado como Desempenho inadequado;
- g) Os objetivos de aperfeiçoamento e desenvolvimento do trabalhador podem ser de âmbito relacional, de atitudes ou de aquisição de competências técnicas e de métodos de trabalho.

2 – Sempre que, depois de realizada a fase de contratualização para o ciclo de avaliação, se verificar a mudança do avaliado para outra unidade orgânica ou dentro da mesma unidade orgânica, desde que daí resulte a necessidade de fixação de novos objetivos por um novo avaliador, há lugar a nova contratualização, nos termos previstos no presente artigo, sendo utilizadas para o efeito as fichas de avaliação constantes dos anexos III a X da presente portaria, da qual fazem parte integrante.

3 – O disposto no número anterior é aplicável, independentemente do avaliado continuar abrangido pelo mesmo subsistema de avaliação ou passar a ser abrangido por um subsistema diferente.

Artigo 22.º

Avaliação dos resultados atingidos

1 – De acordo com a medição do grau de cumprimento de cada objetivo, a avaliação dos resultados obtidos em cada um deles é expressa em três níveis:

- a) «Objetivo superado», a que corresponde uma pontuação de 5;
- b) «Objetivo atingido», a que corresponde uma pontuação de 3;
- c) «Objetivo não atingido», a que corresponde a pontuação de 1.

2 – A pontuação final a atribuir a este parâmetro é o resultado da média ponderada das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objetivos.

3 – Em caso de desempenho efetivo e sempre que se verifique a impossibilidade de prosseguir alguns dos objetivos previamente fixados, por razões que não sejam imputáveis ao avaliado ou avaliador, a avaliação deve ser feita relativamente aos restantes, salvo se entretanto tiverem sido contratualizados novos objetivos, devendo a respetiva ponderação ser alterada de acordo com o peso relativo que detinham na situação inicial.

4 – Para efeitos de aplicação do número anterior é utilizada a ficha de avaliação constante do anexo XIV da presente portaria, da qual faz parte integrante.

5 – A avaliação dos resultados obtidos em objetivos de responsabilidade partilhada previstos na alínea d) do n.º 1 do artigo anterior, em regra, é idêntica para todos os trabalhadores neles envolvidos, podendo, mediante opção fundamentada do avaliador, ser feita avaliação diferenciada consoante o contributo de cada trabalhador.

Artigo 23.º

Competências

1 – O parâmetro «Competências» assenta num conjunto de competências transversais nucleares e funcionais definidas para os grupos de pessoal que integram as carreiras da AT, descritas nas fichas de avaliação constantes dos anexos III a X da presente portaria, da qual fazem parte integrante.

2 – Quando, nos casos excecionais previstos no artigo 57.º, a avaliação do desempenho dos trabalhadores incidir apenas sobre o parâmetro "competências", são utilizadas as fichas de avaliação dos anexos XI e XII.

Artigo 24.º

Avaliação das competências

1 – A cada competência estão associados três comportamentos, que constam dos anexos III a XII à presente portaria, padronizados de acordo com níveis de exigência conforme definidos no Referencial e Competências para a Administração Pública ReCAP.

2 – Os comportamentos associados às competências referem-se ao padrão de desempenho médio exigível e traduzem-se nas seguintes valorações:

- a) Quando o comportamento observável supera o padrão médio exigível são atribuídos 5 pontos;
- b) Quando o comportamento observável corresponde ao padrão médio exigível são atribuídos 3 pontos;
- c) Quando o comportamento observável é insuficiente face ao padrão médio exigível é atribuído 1 ponto.

3 – O padrão médio exigível corresponde à demonstração do comportamento com caráter de regularidade, de modo consistente e eficaz.

4 – A pontuação dos três comportamentos determina a valoração da competência, nos seguintes termos:

Nenhum dos comportamentos é pontuado com 1 ponto	A competência é classificada pelo nível de pontuação do comportamento mais frequente (3 ou 5)
Apenas um dos comportamentos é pontuado com 1 ponto	A competência é classificada com a pontuação de 3
Dois ou mais comportamentos são pontuados com 1 ponto	A competência é classificada com a pontuação de 1

5 – A pontuação final a atribuir ao parâmetro «Competências» é a média aritmética das pontuações atribuídas às competências definidas para os trabalhadores de cada grupo de pessoal.

6 – A avaliação do desempenho pode integrar, neste parâmetro, o resultado da classificação obtida na avaliação permanente prevista na secção II do Capítulo V do Decreto-Lei n.º 132/2019, de 30 de agosto, nos termos definidos na respetiva regulamentação e na presente Portaria.

Artigo 25.º

Avaliação final

1 – A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação.

2 – Aos parâmetros «Resultados» e «Competências» corresponde uma ponderação, respetivamente, de:

Carreira / Função	Resultados	Competências
Inspeção e Auditoria Tributária e Aduaneira	6570	3530
Gestão e Inspeção Tributária e Aduaneira		
Investigador Tributário		
Secretário Aduaneiro		
Técnico de Administração Tributário Adjunto		

Verificador Auxiliar Aduaneiro		
Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação		
Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação		
Coordenador de equipa		
Técnico Superior	<u>6570</u>	<u>3530</u>
Assistente Técnico	60	40
Assistente Operacional		

3 – Os níveis de avaliação críticos correspondem em cada serviço ou unidade orgânica aos níveis de avaliação que permitirão, em cada ano e serviço, que o desempenho de um determinado trabalhador possa ser considerado muito bom ou bom.

4 – Para a AT, considerada no seu todo:

4.1. O primeiro nível de avaliação crítico separará os 30 % de trabalhadores cujos níveis de desempenho se consideram passíveis de merecer a avaliação de Desempenho muito bom.

4.2. O segundo nível de avaliação crítico separará os 30 % de trabalhadores cujos níveis de desempenho se consideram passíveis de merecer a avaliação de Desempenho bom.

5 – O nível de avaliação crítico poderá variar entre serviços e unidades orgânicas, em função do desempenho global apresentado pelos mesmos.

6 – A avaliação final é expressa em menções qualitativas em função da pontuação final obtida, nos seguintes termos:

a) Desempenho muito bom, corresponde a uma avaliação final entre 5 e o primeiro nível de avaliação crítico;

b) Desempenho bom, corresponde a uma avaliação final situada entre o primeiro nível de avaliação crítico e o segundo nível de avaliação crítico;

c) Desempenho regular, corresponde a uma avaliação final situada entre o segundo nível de avaliação crítico e 2;

d) Desempenho inadequado, corresponde a uma avaliação final de 1 a 1,999.

7 – As pontuações dos parâmetros e da avaliação final são expressas, sempre que possível, até às milésimas.

8 – Para consideração das menções de Desempenho excelente, Desempenho muito bom e Desempenho bom é observada, em todos os casos, a pontuação final obtida por ordem decrescente.

Artigo 26.º

Validação e reconhecimento de excelência

1 – A atribuição da menção qualitativa de Desempenho muito bom e de Desempenho bom, é objeto de validação pelo CCA ou pelas SCA, referidos na alínea c) do n.º 1 do artigo 30.º da presente portaria.

2 – O reconhecimento de mérito significando Desempenho excelente é feito de entre as avaliações finais qualitativas de Desempenho muito bom pelo CCA ou pelas SCA referidos na alínea c) do n.º 1 do artigo 30.º da presente portaria, por iniciativa do avaliado ou do avaliador.

3 – A iniciativa prevista no número anterior deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos fundamentos e analise o impacto do desempenho, evidenciando os contributos relevantes para o serviço.

4 – O reconhecimento do mérito de Desempenho excelente, de desempenho muito bom e de desempenho bom é objeto de publicitação global ~~para todos os serviços da AT~~ na AT, no prazo de 60 dias após o encerramento central do ciclo de avaliação.

Artigo 27.º

Diferenciação de desempenhos

1 – A diferenciação de desempenho dos trabalhadores por forma a garantir as avaliações finais qualitativas do desempenho muito bom e bom é feita, para cada um destes níveis de desempenho, através da aplicação da percentagem máxima de 30% para cada um, sobre a totalidade dos trabalhadores, e, de entre o desempenho muito bom, a percentagem máxima de 10% para reconhecimento de desempenho excelente, em todos os casos arredondadas por defeito.

2 – No caso de distinção de excelência a que se refere o artigo 26.º-A da Lei n.º 66-B/2007, as percentagens previstas no número anterior são majoradas nos termos ali previstos.

3 – As percentagens fixadas nos números anteriores incidem sobre o número de trabalhadores efetivamente avaliados em cada uma das unidades orgânicas nele referidas.

4 – A unidade orgânica onde o trabalhador deve ser considerado é aquela onde prestou serviço efetivo durante o período de seis meses ou, se não se verificar esse período mínimo, aquela onde permaneceu por maior período de tempo.

5 – A totalidade dos coordenadores de equipa, quando avaliadores nos termos da alínea k), do n.º 2, do artigo 31.º, é considerada como uma unidade orgânica específica junto de cada subdiretor-geral nos Serviços Centrais e, nos Serviços Regionais, junto do respetivo diretor de finanças ou diretor de alfândega.

6 – Os trabalhadores avaliados pelos coordenadores de equipa, a que se refere o n.º 2 do artigo 31.º, integram, para efeitos de aplicação da percentagem de diferenciação de desempenho, um conjunto de trabalhadores por cada equipa.

7 – Nos serviços de finanças, as percentagens de diferenciação de desempenho são aplicadas, separadamente por avaliador, relativamente aos trabalhadores que organicamente lhe estejam afetos.

8 – Para efeitos da aplicação dos n.ºs 1 e 2 são, ainda, considerados como integrando unidades orgânicas específicas o pessoal dos gabinetes de apoio aos subdiretores-gerais, com exceção dos diretores de finanças de Lisboa e do Porto.

9 – Nos casos em que, a aplicação das regras previstas nos números anteriores não permita a aplicação da diferenciação do desempenho por se traduzir num número inferior a 1, é o mesmo automaticamente arredondado por excesso.

10 – Compete aos avaliadores proceder a uma distribuição harmónica e proporcional do resultado da aplicação das percentagens referidas nos números anteriores, no âmbito de cada uma das respetivas unidades orgânicas.

Artigo 28.º

Menção de inadequado

1 – A atribuição da menção qualitativa de Desempenho inadequado deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos fundamentos, por parâmetro, de modo a possibilitar decisões no sentido de:

- a) Analisar os fundamentos de insuficiência no desempenho e identificar as necessidades de formação e o plano de desenvolvimento profissional adequados à melhoria do desempenho do trabalhador;
- b) Fundamentar decisões de melhor aproveitamento das capacidades do trabalhador.

2 – As necessidades de formação identificadas devem traduzir-se em ações a incluir no plano de desenvolvimento profissional, no ano subsequente imediato.

Artigo 29.º

Efeitos da avaliação

Para além dos efeitos especificamente previstos no estatuto de pessoal e regime de carreiras dos trabalhadores da AT, a avaliação do desempenho individual tem os efeitos previstos nos artigos 52.º a 54.º da Lei n.º 66-B/2007.

CAPÍTULO II

Intervenientes no processo de avaliação

Artigo 30.º

Intervenientes

1 – Intervêm no processo de avaliação do desempenho no âmbito da AT:

- a) O avaliador;
- b) O avaliado;

- c) O Conselho Coordenador da Avaliação (CCA) e as Secções Coordenadoras da Avaliação (SCA), conforme os casos;
- d) As comissões paritárias;
- e) O diretor-geral.

2 – A ausência ou impedimento do avaliador competente não constitui fundamento para a falta de avaliação.

Artigo 31.º

Avaliador

1 – Compete aos avaliadores:

- a) Negociar os objetivos do avaliado, fixando os indicadores de medida de desempenho e os respetivos critérios de superação;
- b) Rever regularmente com o avaliado os objetivos anuais negociados, ajustá-los, se necessário, e reportar ao avaliado a evolução do seu desempenho e possibilidade de melhoria;
- c) Avaliar anualmente os trabalhadores diretamente subordinados, assegurando a correta aplicação dos princípios integrantes da avaliação;
- d) Ponderar as expectativas dos trabalhadores no processo de identificação das respetivas necessidades de desenvolvimento;
- e) Fundamentar as avaliações de desempenho muito bom, desempenho bom e desempenho inadequado, para os efeitos previstos na presente portaria.

2 – São competentes para avaliar:

- a) O diretor-geral, no que se refere aos trabalhadores que funcionam na sua direta dependência;
- b) Os subdiretores-gerais, o diretor do Centro de Estudos Fiscais e Aduaneiros (CEF), o diretor da Unidade dos Grandes Contribuintes (UGC) e o diretor da Unidade Técnica de Avaliação de Políticas Tributárias e Aduaneiras (U-TAX), no que se refere aos trabalhadores que funcionam na sua direta dependência;
- c) Os diretores de serviço, no que se refere aos trabalhadores que funcionam na sua direta dependência;
- d) Os chefes das equipas de projeto multidisciplinares de 1.º nível, no que se refere aos trabalhadores que funcionam na sua direta dependência;
- e) Os diretores de finanças, no que se refere aos trabalhadores que funcionam na sua direta dependência;
- f) Os diretores das alfândegas, no que se refere aos trabalhadores que funcionam na sua direta dependência ;
- g) Os diretores de finanças adjuntos, no que se refere aos trabalhadores que funcionam na sua direta dependência;

- h) Os diretores de alfândega adjuntos, no que se refere aos trabalhadores que funcionam na sua direta dependência;
- i) Os chefes de divisão, no que se refere ao pessoal das respetivas unidades orgânicas;
- j) Os chefes das equipas de projeto multidisciplinares de 2.º nível, no que se refere aos trabalhadores que funcionam na sua direta dependência;
- k) Os coordenadores de equipa, previstos na legislação orgânica da AT e com designação formal efetuada pelo diretor-geral, no que se refere aos trabalhadores que funcionam na sua direta dependência;
- l) Os chefes de finanças, no que se refere aos trabalhadores que funcionam na sua direta dependência;
- m) Os chefes de finanças adjuntos, no que se refere ao pessoal das respetivas secções;
- n) Os chefes das delegações aduaneiras, relativamente aos respetivos trabalhadores.

3 – Só podem ser avaliadores os superiores hierárquicos que, no decurso do ano a que se refere a avaliação, reúnam o mínimo de seis meses, seguidos ou interpolados, de contacto funcional com o avaliado, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 39.º

4 – O avaliador 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.

5 – No impedimento ou ausência do avaliador a avaliação é feita pelo superior hierárquico imediato do avaliado.

Artigo 32.º

Avaliado

1 – Em cumprimento dos princípios enunciados na presente portaria, o avaliado tem direito:

- a) À avaliação do seu desempenho;
- b) A que lhe sejam garantidos os meios e condições necessários ao seu desempenho em harmonia com os objetivos e resultados que tenha contratualizado.

2 – Constitui dever do avaliado proceder à respetiva autoavaliação como garantia de envolvimento ativo e responsabilização no processo avaliativo e negociar com o avaliador na fixação dos objetivos e na determinação dos respetivos indicadores de medida.

3 – É garantido ao avaliado o direito de reclamação, de reapreciação, de recurso e de impugnação jurisdicional.

Artigo 33.º

Conselho Coordenador da Avaliação

1 – Junto do diretor-geral funciona o CCA, ao qual compete:

- a) Estabelecer previamente diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do sistema de avaliação de desempenho dos dirigentes intermédios, dos chefes de equipa de projeto multidisciplinar de 1.º e de 2.º nível, das chefias tributárias e aduaneiras e dos demais trabalhadores em serviço na AT, em observância das regras previstas no presente diploma;
- b) Estabelecer previamente orientações gerais em matéria de fixação de objetivos e de indicadores de medida, em especial os relativos à caracterização da situação de superação de objetivos, em observância das regras previstas no presente diploma;
- c) Garantir o rigor e a diferenciação de desempenho dos dirigentes intermédios, dos chefes de equipa de projeto multidisciplinar de 1.º e de 2.º nível e demais trabalhadores, a prestar serviço nos serviços centrais, bem como dos diretores de finanças e diretores de finanças adjuntos e diretores de alfândega, diretores de alfândega adjuntos, cabendo-lhe validar as avaliações de desempenho muito bom, desempenho bom e desempenho inadequado e ainda proceder ao reconhecimento do desempenho excelente;
- d) Verificar o cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação, sinalizando os casos de incumprimento e determinando a fixação dos referidos parâmetros.
- e) Aprovar o seu regulamento de funcionamento, sob proposta do diretor-geral.

2 – O CCA tem a seguinte composição:

- a) O diretor-geral, que preside;
- b) Os subdiretores-gerais e os diretores do CEF, da UGC e da U-TAX.

3 – O CCA pode decidir pela participação nas suas reuniões de outros dirigentes da AT.

Artigo 34.º

Secções Coordenadoras da Avaliação

1 – No âmbito da avaliação dos trabalhadores integrados nos serviços regionais e locais, funciona uma SCA.

2 – A área de abrangência e composição de cada uma das SCA previstas no número anterior constam do anexo XIII à presente portaria, da qual faz parte integrante.

3 – Às SCA, compete:

- a) Garantir o rigor e a diferenciação de desempenho dos dirigentes intermédios de 2.º grau, chefias tributárias e aduaneiras e demais trabalhadores da AT, a exercer funções nos serviços regionais e locais por elas abrangidas, cabendo-lhes validar as avaliações de desempenho muito bom, desempenho bom, desempenho inadequado e ainda proceder ao reconhecimento do desempenho excelente;

b) Verificar o cumprimento da contratualização dos parâmetros de avaliação, sinalizando os casos de incumprimento e determinando a fixação dos referidos parâmetros.

c) Aprovar o seu regulamento de funcionamento, bem como escolher, anualmente, de entre os seus membros, o respetivo presidente;

4 – A SCA pode decidir pela participação nas suas reuniões de outros dirigentes da AT.

Artigo 35.º

Comissão paritária

1 – No âmbito da AT são constituídas comissões paritárias com competência consultiva, nos termos previstos na presente portaria, para apreciar as propostas de avaliação dadas a conhecer aos trabalhadores avaliados.

2 – Junto do diretor-geral funciona uma comissão paritária, com competência para se pronunciar sobre os pedidos efetuados pelos dirigentes intermédios, chefes de equipa multidisciplinar de 1º e 2º nível e demais trabalhadores dos serviços centrais, bem como os formulados pelos diretores de finanças, diretores de alfândega, diretores de finanças adjuntos, diretores de alfândegas adjuntos e chefias tributárias e aduaneiras.

3 – Junto dos presidentes das SCA de Aveiro, Beja, Braga, Bragança, Coimbra, Faro, Leiria, Lisboa, Porto, Santarém, Setúbal, Viseu e Ponta Delgada funciona uma comissão paritária, com a área de abrangência prevista no anexo XIII à presente portaria, da qual faz parte integrante.

4 – Cada comissão paritária é composta por quatro vogais, sendo dois representantes da AT, designados pelo diretor-geral ou pelo presidente da respetiva SCA, consoante os casos, sendo um membro do CCA ou da SCA, e dois representantes dos trabalhadores por estes eleitos.

5 – O processo de eleição dos vogais representantes dos trabalhadores inicia-se e é organizado nos termos do despacho do diretor-geral, publicitado na página eletrónica da AT, realizando-se, em regra, de forma desmaterializada.

6 – Na parte não especialmente regulada no presente artigo aplica-se o disposto no artigo 59.º da Lei n.º 66-B/2007.

Artigo 36.º

Diretor-geral

Sem prejuízo do previsto na Lei n.º 66-B/2007, compete ao diretor-geral:

a) Garantir a adequação do sistema de avaliação às realidades específicas da AT;

b) Coordenar e controlar o processo de avaliação anual de acordo com os princípios e regras definidos no presente diploma;

c) Decidir sobre os pedidos de reapreciação que lhe são apresentados nos termos do presente diploma;

d) Assegurar a elaboração do relatório anual da avaliação do desempenho, que integra o relatório de atividades do serviço.

CAPÍTULO III

Do processo de avaliação

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 37.º

Periodicidade

1 – A avaliação do desempenho dos trabalhadores da AT é de carácter anual e respeita ao desempenho do ano civil anterior.

2 – Excetua-se do disposto no número anterior a avaliação de desempenho durante o período experimental, que é feita no termo deste, independentemente de ter decorrido em anos civis diferentes.

Artigo 38.º

Confidencialidade e publicidade

1 – O processo de avaliação do desempenho tem carácter confidencial, ficando sujeitos ao dever de sigilo, com exceção do avaliado, todos os intervenientes no processo de avaliação, bem como os que, em virtude do exercício das suas funções, tenham conhecimento do mesmo.

2 – O processo de avaliação do desempenho é desmaterializado, nos termos do artigo 56.º da presente Portaria sem prejuízo da impressão dos instrumentos de avaliação de cada trabalhador, nos casos devidamente justificados ou seja por este solicitado.

3 – A AT promove a divulgação do resultado global de avaliação contendo o número de menções qualitativas obtidas em SIADAP 2 (não incluindo discriminação por cargos) e SIADAP 3 (não incluindo discriminação por carreiras/categorias), bem como o número de casos em que se verificou a avaliação por ponderação curricular, no prazo de 60 dias após o encerramento central do ciclo de avaliação.

4 – Sem prejuízo do disposto no número anterior são objeto de publicitação as menções qualitativas e a respetiva quantificação quando fundamentam, no ano em que são atribuídas, a mudança de posição remuneratória gestonária na carreira ou a atribuição de prémio de desempenho, bem como as menções qualitativas anteriores que tenham sido atribuídas e que contribuam para tal fundamentação.

SECÇÃO I

Requisitos de avaliação

Artigo 39.º

Requisitos de avaliação

- 1 – A avaliação respeita aos trabalhadores que contem, no ano civil anterior, pelo menos seis meses de serviço efetivo, seguido ou interpolado, prestado em contacto funcional com o respetivo avaliador.
- 2 – Se no decorrer do ano civil anterior se sucederem vários avaliadores, a competência para avaliar cabe ao superior hierárquico que, no fim do período de avaliação, tiver o mínimo de seis meses de contacto funcional com o avaliado, devendo recolher dos demais os necessários contributos escritos.
- 3 – Não se verificando o período mínimo de seis meses com nenhum avaliador, a competência para avaliar cabe ao superior hierárquico que detiver maior período de contacto funcional, devendo recolher dos demais os necessários contributos escritos.
- 4 – O disposto nos números anteriores não se aplica aos trabalhadores que exerçam a função de avaliador e que, até 31 de dezembro de cada ano, tenham cessado funções a título definitivo ou temporário na AT, devendo estes garantir, antes da cessação, os procedimentos relativos à avaliação.
- 5 – Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se cessação de funções a título temporário, designadamente, as situações de mobilidade interna em órgãos ou serviços, exercício de funções dirigentes noutros órgãos ou serviços e a passagem à situação de licença sem remuneração.
- 6 – Os trabalhadores que se desligarem do serviço por motivo de aposentação até 31 de dezembro de cada ano, ou que, nos termos legais passarem a desempenhar funções noutros órgãos ou serviços até 30 de junho de cada ano, não são objeto de avaliação, não sendo considerados no cômputo da totalidade dos trabalhadores de cada unidade orgânica, para efeitos de diferenciação de desempenho.

Artigo 40.º

Casos especiais

- 1 – Aos trabalhadores que exerçam cargos ou funções de interesse público, como tal legalmente previstos ou no respetivo despacho de designação bem como atividade de dirigente sindical, a classificação obtida no último ano imediatamente anterior ao exercício dessas funções ou atividades reporta-se igualmente aos anos seguintes, para efeito de atos relevantes para a sua vida profissional.
- 2 – O disposto no n.º 1 aplica-se igualmente aos trabalhadores ausentes no âmbito do regime da parentalidade, por doença, por acidente de trabalho ou doença profissional.
- 3 – As percentagens máximas para as avaliações finais qualitativas de desempenho bom, desempenho muito bom e para o reconhecimento de desempenho excelente não incidem sobre os trabalhadores relativamente aos quais releve, para efeitos de atos relevantes para a sua vida profissional, a última avaliação atribuída.

4 – Nos casos em que o trabalhador não tenha avaliação que releve nos termos dos números anteriores ou se pretender a sua alteração, requer avaliação feita pelo CCA, mediante proposta de avaliador especificamente nomeado pelo diretor-geral, observando-se, com as necessárias adaptações, as regras constantes dos artigos 41.º e 42.º do presente diploma.

Artigo 41.º

Ponderação curricular

1 – Quando o trabalhador permanecer em situação que inviabilize a atribuição da avaliação nos termos do artigo 39.º e não lhe for aplicável o disposto no artigo 40.º, terá lugar a adequada ponderação curricular relativamente ao período que não foi objeto de avaliação.

2 – Nos casos em que haja lugar a avaliação por ponderação curricular, deve o avaliador, durante a segunda quinzena do mês de janeiro, notificar o avaliado para a solicitar.

3 – A ponderação curricular é requerida pelo avaliado, no prazo de 10 dias úteis após a notificação prevista no número anterior, juntando para o efeito o currículo profissional:

a) Aos diretores de finanças ou aos diretores das alfândegas, desde que o interessado preste a sua atividade nos respetivos serviços regionais ou locais;

b) Aos subdiretores-gerais das respetivas áreas funcionais no caso de o interessado prestar atividade nos serviços centrais;

c) Ao diretor-geral no caso de o interessado exercer a sua atividade nas unidades orgânicas diretamente dele dependentes e nas demais situações não previstas nas alíneas anteriores;

d) Ao júri do concurso ou comissão de avaliação, no momento da apresentação da candidatura, nos termos previstos no respetivo aviso de abertura.

4 – Para efeitos da aplicação do princípio da diferenciação do desempenho, os trabalhadores que solicitarem ponderação curricular são considerados como integrando unidades orgânicas autónomas no âmbito dos dirigentes previstos nas alíneas a) a c) do número anterior.

Artigo 42.º

Fatores da ponderação curricular

1 – Na ponderação do currículo profissional, para efeitos do artigo anterior, são considerados, de entre outros, os seguintes elementos:

a) As habilitações académicas e profissionais;

b) As ações de formação e aperfeiçoamento profissional que tenha frequentado, com relevância para as funções que exerce;

c) A experiência profissional em áreas de atividade de interesse para as funções atuais;

d) As funções desempenhadas, cargos que tenha exercido e as avaliações de desempenho obtidas;

e) As funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, designadamente exercício de cargos dirigentes e atividade de dirigente sindical.

2 – A ponderação curricular é expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação quantitativa e qualitativa a que se refere o artigo 25.º, a qual releva para todos os efeitos profissionais dos trabalhadores abrangidos, com exceção do previsto na alínea d) no n.º 3 do artigo anterior, que apenas releva no âmbito dos procedimentos nela referidos.

Artigo 43.º

Situação de ausência

1 – O trabalhador que regresse ao serviço, designadamente após ausência por doença, acidente de trabalho, licença sem remuneração e ausência no âmbito da proteção da parentalidade, em data que permita, no ano a que se reporta a avaliação, completar seis meses de contacto funcional, é avaliado pelas regras constantes da presente portaria, devendo efetuar a respetiva contratualização, no prazo de 10 dias úteis a contar da data do regresso.

2 – Nas situações previstas no n.º 1, em que não seja possível completar seis meses de contacto funcional, o trabalhador é avaliado nos termos previstos nos artigos 41.º e 42.º, ou, nos casos dos trabalhadores ausentes no âmbito do regime da parentalidade, por doença, por acidente de trabalho ou doença profissional, nos termos previstos no artigo 40.º.

SECÇÃO III

Do processo

Artigo 44.º

Fases do processo

O processo de avaliação dos trabalhadores compreende as seguintes fases:

- a) Planeamento do processo de avaliação;
- b) Autoavaliação;
- c) Avaliação de desempenho e contratualização dos objetivos e respetivos indicadores de medida, entre avaliador e avaliado;
- d) Validação das propostas de avaliação;
- e) Reclamação;
- f) Apreciação do processo de avaliação pelas comissões paritárias;
- g) Reapreciação;
- h) Decisão final;
- i) Recurso hierárquico;

j) Monitorização e revisão dos objetivos.

Artigo 45.º

Planeamento

1 – A fase de planeamento do processo de avaliação, definição dos objetivos e fixação dos resultados a atingir tem lugar no último trimestre de cada ano civil por iniciativa do diretor-geral e decorre das orientações estratégicas dos instrumentos que integram o ciclo de gestão, da gestão articulada de atividades, centrada na arquitetura transversal dos processos e das competências de cada unidade orgânica.

2 – A definição de objetivos e resultados a atingir pelas unidades orgânicas deve envolver os respetivos dirigentes, chefias e trabalhadores assegurando a uniformização das prioridades.

3 – Na definição de objetivos e resultados será assegurado o alinhamento interno da atividade das unidades orgânicas da AT com os resultados a obter, com vista à satisfação do interesse público e dos utilizadores internos e externos.

4 – Nos objetivos da AT em que decorra a planificação em cascata devem identificar-se as metas e os contributos de cada unidade orgânica assegurando-se o alinhamento das ponderações nos objetivos e indicadores de desempenho.

5 – No âmbito da avaliação prevista na presente portaria, será assegurada a articulação e a harmonização entre os três subsistemas através de ponderações a atribuir aos objetivos e aos indicadores.

6 – A definição de orientações para os critérios de superação dos objetivos e indicadores deve assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos.

7 – O planeamento dos objetivos e resultados a atingir, bem como os critérios de superação definidos nos termos do número anterior, são considerados pelo CCA e pelas SCA no estabelecimento de orientações para uma aplicação objetiva e harmónica do sistema de avaliação do desempenho.

Artigo 46.º

Autoavaliação

1 – A autoavaliação é obrigatória e o avaliado concretiza-a através do preenchimento da respetiva ficha na aplicação informática, durante a 2.ª quinzena de fevereiro, não constituindo componente vinculativa da avaliação de desempenho.

2 – A ficha de autoavaliação fica disponível na aplicação informática para visualização pelo avaliador no final do prazo previsto no número anterior.

Artigo 47.º

Avaliação e contratualização

- 1 – Sem prejuízo do disposto no artigo 56º da presente Portaria, quando se justifique ou seja solicitado pelo avaliado, durante a 1.ª quinzena de março, realizam-se as reuniões dos avaliadores com cada um dos respetivos avaliados, tendo como objetivo dar conhecimento das propostas de avaliação, devendo ser atribuídas as menções quantitativa e qualitativa, fundamentando o avaliador as propostas de avaliação de desempenho excelente, de desempenho muito bom, desempenho bom e de desempenho inadequado, assim como proceder à contratualização.
- 2 – Os níveis de avaliação críticos de cada unidade orgânica ficam disponíveis na aplicação informática para visualização dos respetivos avaliados.
- 3 – Em caso de atribuição da menção qualitativa de desempenho regular pode, desde logo, ser dado conhecimento ao avaliado da avaliação final, na aplicação informática, podendo, a partir desta data, ser desencadeada a fase da reclamação, nos termos e no prazo fixado no artigo 49.º
- 4 – Após a atribuição da avaliação, o avaliado toma conhecimento da sua avaliação na aplicação informática e contratualiza os objetivos para o novo ciclo de gestão tendo em conta os objetivos fixados para a respetiva unidade orgânica.
- 5 – Após a atribuição de todas as avaliações, os avaliadores declaram como encerrado o processo de avaliação e automaticamente ficam disponíveis na aplicação informática, para o CCA ou para as respetivas SCA, consoante se trate de pessoal que exerce a sua atividade nos serviços centrais ou nos serviços regionais e locais, as avaliações efetuadas, constantes de listas nominativas de todos os trabalhadores avaliados, para efeitos de validação das propostas de atribuição de menções de desempenho muito bom, desempenho bom, desempenho inadequado ou de reconhecimento de desempenho excelente. .

Artigo 48.º

Validação e reconhecimento das propostas de avaliação

- 1 – Na 2.ª quinzena de março têm lugar as reuniões do CCA e das SCA tendo em vista:
 - a) Validar as propostas de avaliação de desempenho muito bom, de desempenho bom e de desempenho inadequado;
 - b) Reconhecimento do desempenho excelente.
- 2 – Em caso de não validação das propostas de avaliação, o CCA ou as SCA devolvem o processo ao avaliador acompanhado da fundamentação da não validação, para que aquele, no prazo que lhe for determinado, reformule a proposta de avaliação.
- 3 – No caso do avaliador decidir manter a proposta anteriormente formulada deve apresentar fundamentação adequada perante o CCA ou as SCA.
- 4 – No caso do CCA ou das SCA não acolherem a proposta apresentada nos termos no número anterior, estabelecem a decisão sobre a avaliação qualitativa, por aplicação das regras previstas no artigo 27º, que transmitem ao avaliador.

5 – Após a tomada de decisão nos termos do n.º 1 ou do n.º 4 e comunicação ao respetivo avaliador, deve o avaliador dar conhecimento da avaliação final ao avaliado, contando-se a partir desta data o prazo para a reclamação previsto no n.º 1 do artigo seguinte.

Artigo 49.º

Reclamação

1 – Após ter tomado conhecimento da sua avaliação, o avaliado pode apresentar ao avaliador, no prazo de 10 dias úteis, reclamação por escrito com indicação dos fundamentos que julgue suscetíveis de alterar a avaliação atribuída.

2 – As reclamações a que se refere o número anterior serão apreciadas pelo avaliador, que proferirá decisão fundamentada, a qual será dada a conhecer ao interessado, por escrito, no prazo de 10 dias úteis, contados do recebimento da reclamação, a qual tem efeito suspensivo.

3 – Se da decisão favorável sobre a reclamação apresentada pelo avaliado, nos termos do presente artigo, resultar a alteração do número de avaliações de desempenho bom, de desempenho muito bom e de desempenho excelente atribuídas à respetiva unidade orgânica, por aplicação das percentagens previstas no artigo 27.º, há lugar à aplicação do disposto no número seguinte.

4 – No caso referido no número anterior, deve ser elaborada nova lista de todos os trabalhadores da unidade orgânica e o correspondente envio para o CCA ou para as SCA para validação, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 47.º

Artigo 50.º

Apreciação pelas comissões paritárias

1 – O trabalhador avaliado, após tomar conhecimento da decisão sobre a reclamação, pode requerer, no prazo de 10 dias úteis, que o seu processo seja submetido a apreciação da comissão paritária, apresentando a fundamentação necessária para tal apreciação.

2 – O requerimento deve ser dirigido ao diretor-geral ou ao presidente da respetiva secção coordenadora de avaliação, consoante os casos, e acompanhado da documentação que suporte os fundamentos do pedido de apreciação.

3 – A audição da comissão paritária não pode, em caso algum, ser recusada, desde que observado o prazo previsto no n.º 1.

4 – A comissão paritária pode solicitar ao avaliador, ao avaliado ou, sendo o caso, ao CCA ou à SCA os elementos que julgar convenientes para o seu melhor esclarecimento.

5 – A apreciação da comissão paritária é feita no prazo de 10 dias úteis contado a partir da data em que tenha sido solicitada e expressa-se através de relatório fundamentado com proposta de avaliação.

6 – O relatório previsto no número anterior é subscrito por todos os vogais e, no caso de não se verificar consenso, deve conter as propostas alternativas apresentadas e respetiva fundamentação.

Artigo 51.º

Reapreciação

- 1 – O avaliado após tomar conhecimento da decisão da reclamação ou da apreciação da comissão paritária, caso a tenha solicitado, pode requerer, nos 10 dias úteis seguintes, reapreciação do seu processo de avaliação para o diretor de finanças ou diretor de alfândega respetivo, no caso de exercer funções em serviço regional ou local, a qual tem efeito suspensivo.
- 2 – Nos casos não previstos no número anterior, ou quando o avaliador seja o diretor de finanças, o diretor de alfândega, a reapreciação é da competência do diretor-geral, que poderá delegá-la, nos termos da lei.

Artigo 52.º

Decisão final

- 1 – O dirigente com competência para reapreciar o processo de avaliação, nos termos do artigo anterior, proferirá decisão final no prazo de 15 dias úteis, que será notificada ao reclamante no prazo de 10 dias úteis.
- 2 – À decisão final prevista no n.º 1 não é aplicável o disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 49.º do presente diploma.

Artigo 53.º

Recurso hierárquico

- 1 – Da decisão final de reapreciação cabe impugnação administrativa por recurso hierárquico necessário.
- 2 – O recurso não pode fundamentar-se na comparação entre resultados de avaliações.
- 3 – À decisão sobre o recurso hierárquico a que se refere este artigo não é aplicável o disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 49.º do presente diploma.

Artigo 54.º

Monitorização

- 1 – No decorrer do período de avaliação, são adotados os meios adequados à monitorização dos desempenhos e efetuada a respetiva análise conjunta, entre avaliador e avaliado ou no seio da unidade orgânica, de modo a viabilizar:
 - a) A reformulação dos objetivos e dos resultados a atingir, nos casos de superveniência de condicionantes que impeçam o previsto desenrolar da atividade;
 - b) A clarificação de aspetos que se mostrem úteis ao futuro ato de avaliação;
 - c) A recolha participada de reflexões sobre o modo efetivo do desenvolvimento do desempenho, como ato de fundamentação da avaliação final.

2 – O disposto no número anterior é realizado por iniciativa do avaliador ou a requerimento do avaliado.

Artigo 55.º

Fichas

As fichas de autoavaliação e de avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios, dos chefes de equipa multidisciplinar de 1º e 2º nível, chefias tributárias e aduaneiras, coordenadores de equipa e dos trabalhadores da AT e a ficha de monitorização constam dos anexos I a XII e do anexo XV à presente portaria, da qual fazem parte integrante.

Artigo 56.º

Desmaterialização do processo

O processo de avaliação do desempenho regulado na presente portaria é objeto de desmaterialização, sendo as fichas de avaliação, comunicações e notificações decorrentes do processo avaliativo feitas por recurso a plataforma informática nos termos do disposto no artigo 14º do Código do Procedimento Administrativo (CPA) e na alínea c) do n.º 1 conjugado com a alínea a) do n.º 2.º, ambos do artigo 112.º do CPA, sendo dispensada a assinatura física do processo avaliativo, sem prejuízo da impressão dos instrumentos de avaliação de cada trabalhador, nos casos em que se justifique, ou seja por este solicitado.

TÍTULO IV

Disposições transitórias e finais

Artigo 57.º

Avaliação por competências

1 – Em casos excecionais, a avaliação dos desempenhos pode incidir apenas sobre o parâmetro «Competências», previsto na alínea b) do artigo 20.º, mediante decisão fundamentada do diretor-geral, ouvido o CCA.

2 – O disposto no número anterior apenas poderá ser utilizado na avaliação dos trabalhadores da AT integrados nas carreiras de grau de complexidade funcional 1 e 2.

3 – As «Competências» são determinadas em função das carreiras profissionais e constam dos anexos XI e XII à presente portaria, da qual fazem parte integrante.

4 – À avaliação de cada competência aplica-se o disposto no n.º 1 do artigo 24.º

5 – A avaliação final é a média aritmética das pontuações atribuídas a cada uma das competências.

Artigo 58.º

Critérios de desempate

1 – Quando, para os efeitos previstos na lei e na presente portaria, for necessário proceder a desempate entre trabalhadores ou dirigentes que tenham a mesma avaliação quantitativa, releva consecutivamente:

- a) A avaliação obtida no parâmetro «Resultados»;
- b) O tempo de serviço prestado no cargo, nas situações de avaliação em SIADAP 2, ou na carreira, nas situações de avaliação em SIADAP 3;
- c) O tempo de exercício de funções públicas.

2 – Os fatores de desempate englobam a totalidade dos trabalhadores avaliados em SIADAP 2, integrados em cada unidade orgânica, independentemente do cargo exercido.

Artigo 59.º

Avaliações anteriores e conversão de resultados

Nas situações previstas na lei em que seja necessário ter em conta a avaliação do desempenho ou a classificação de serviço, para conversão de valores quantitativos é usada a escala do SIADAP, devendo ser convertida proporcionalmente para esta a escala resultante da aplicação da Portaria n.º 326/84, de 31 de maio, e das Portarias n.º 31/88, de 15 de janeiro, e n.º 110/95, de 3 de fevereiro, com aproximação por defeito, quando necessário.

Artigo 60.º

Aplicação subsidiária

No que não estiver previsto na presente portaria, à avaliação dos dirigentes intermédios, dos chefes de equipa de projeto multidisciplinar de 1º e 2º nível, das chefias tributárias e aduaneiras dos coordenadores de equipa e dos trabalhadores da AT aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto na Lei n.º 66-B/2007.

Artigo 61º

Resolução de dúvidas

As dúvidas e omissões decorrentes da aplicação da presente Portaria são resolvidas por despacho do diretor-geral, atendendo às regras gerais de interpretação das lei.s.

Artigo 62.º

Revogação

É revogada a Portaria 198-A/2012, de 28 de junho.

Artigo 63.º

Entrada em vigor

A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, sendo aplicável à avaliação de desempenho do ano de 2025.

Mapa I

Tabela de conversão

Conversão da escala de 0 a 20, na escala de 1 a 5:

$$\frac{Y}{5} + 1 = X$$

5

$$\frac{Y}{5} + 1 = X$$

Em que:

Y = valor na escala de 0 a 20

X = valor na escala de 1 a 5