

PROPOSTA DE LEI N.º 51/X

Exposição de Motivos

O sistema integrado de avaliação do desempenho da Administração Pública (SIADAP) foi criado pela Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, e regulamentado pelo Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio. Este último diploma determinou que o processo de avaliação do próprio ano de 2004 se iniciava com a fixação de objectivos, a qual deveria ter lugar até final do mesmo mês de Maio de 2004. O processo de fixação dos objectivos institucionais e de contratualização dos objectivos individuais dos trabalhadores constituiu um procedimento novo na Administração para o qual os serviços e organismos não se encontravam preparados. A sua novidade e a complexidade de que se reveste aquela metodologia exigiram um esforço de adaptação dos serviços e de formação do pessoal insusceptível, em muitos casos, de se concretizar em tempo útil. É assim forçoso reconhecer que na entrada em vigor do SIADAP não foram tomadas as cautelas necessárias relativamente a um processo de tão grande complexidade.

Assim face às dificuldades encontradas na implementação do novo sistema, não surpreende que, em 2004, tenha sido aplicado a cerca de 30% das situações em que a sua aplicação é directa, e no ano de 2005 a cerca de 60% o que traduz um evidente esforço positivo por parte da Administração Pública. Mais difíceis, contudo, se têm manifestado os processos de adaptação do SIADAP nos casos de serviços e organismos com situações específicas ou em que a sua especificidade, reflectida na existência de carreiras de regime especial ou de corpos especiais, impunham já anteriormente um sistema específico de avaliação. Não é contudo expectável que processos desta complexidade e aplicáveis a grandes organizações, como a Administração Pública, tenham níveis imediatos de aplicação global. São antes processo de aplicação progressiva que exigem firme perseverança. Daí que os períodos de transição se prolonguem naturalmente no tempo, pesem embora algumas consequências menos positivas como a da permanência em simultâneo de vários sistemas de avaliação.

Assim a opção legislativa de 2004 de fazer aplicar imediatamente o SIADAP a um determinado conjunto de trabalhadores e de manter para outros a aplicação dos regimes

específicos sem qualquer adaptação àquele sistema, criou a referida situação de, no mesmo período temporal e nas mesmas Administrações Públicas, se usarem sistemas diferentes, com escalas de avaliação diferentes. Tal situação não pode ser evitada, agora e no futuro próximo, salvo se se optasse pelo regresso ao anterior sistema de avaliação e abandono do SIADAP. Tal solução, contudo, não pode ser encarada pois tal significaria um retrocesso na introdução da gestão por objectivos e na diferenciação pelo mérito e significaria igualmente uma depreciação do esforço positivo já realizado por inúmeros serviços.

Não se pode, pois, deixar de reconhecer realisticamente que aquela situação se vai prolongar no tempo, apesar dos esforços já entretanto realizados de adaptação de regimes específicos. Não resta pois alternativa ao Governo que não seja a de propor que se estenda a aplicação do disposto no n.º 5 do artigo 41.º do Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio. No entanto, e por razões de igualdade de tratamento, determina-se que àquelas situações se aplique já o princípio da diferenciação dos desempenhos e reconhecimento do mérito através do estabelecimento de percentagens máximas de atribuição das classificações mais elevadas neles previstas. Manter-se-ão ainda em aplicação os regimes específicos de avaliação relacionados com profissões, também elas, específicas.

Está o Governo ciente que existem milhares de funcionários com classificação por dar relativamente ao desempenho no ano de 2004 e que há muitos serviços em que parte dos funcionários foram classificados pelo SIADAP e outros não avaliados pelo seu desempenho.

Não obstante, a experiência já feita da aplicação do SIADAP, permitindo conhecer as dificuldades encontradas na sua aplicação, ajudará ao melhoramento do sistema que se reconhece carecer de revisão, a qual terá de ser necessariamente articulada com a revisão do sistema de carreiras e remunerações da Administração Pública e com um sistema de avaliação dos serviços, cuja entrada em vigor se programa para 1 de Janeiro de 2007.

Importa, pois, encontrar uma solução realista e exequível para 2004, 2005 e 2006 que permita salvaguardar as situações dos serviços e organismos que já aplicaram o SIADAP, distinguindo-os por esse facto, e simultaneamente reafirmar a sua aplicação para avaliação do desempenho do corrente ano e do próximo, admitindo-se contudo a aplicação de sistemas anteriores, mas com quotas, e dos regimes específicos existentes.

Assim:

Nos termos da alínea *d*) do n.º 1 do artigo 197.º da Constituição, o Governo apresenta à Assembleia da República a seguinte proposta de lei:

Artigo 1.º

Avaliação do desempenho de 2004

Ao serviço prestado em 2004 pelos funcionários, agentes e demais trabalhadores sujeitos ao sistema integrado de avaliação do desempenho da Administração Pública (SIADAP), criado pela Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, que não tenha sido efectivamente avaliado segundo aquele sistema corresponde a classificação que venha a ser atribuída relativamente ao desempenho do ano de 2005 nos termos dos artigos 2.º e 3.º deste diploma.

Artigo 2.º

Avaliação do desempenho de 2005

1. Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a avaliação do desempenho referente ao ano de 2005 efectua-se nos termos da Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, e do Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio, ou dos sistemas de avaliação de desempenho específicos aprovados ao abrigo do n.º 3 do artigo 2.º ou do artigo 21.º da Lei n.º 10/2004, de 22 de Março.
2. A avaliação do desempenho referente ao ano de 2005 nos serviços e organismos, assim como nas carreiras de regime especial e corpos especiais, que disponham de um sistema de avaliação de desempenho específico que ainda não tenha sido adaptado ao abrigo do n.º 3 do artigo 2.º ou do artigo 21.º da Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, efectua-se de acordo com o respectivo sistema específico.
3. A avaliação do desempenho referente ao ano de 2005 nos serviços e organismos assim como nas carreiras de regime especial e corpos especiais que não tenham um sistema de avaliação de desempenho específico e que não estejam a proceder à aplicação directa do SIADAP efectua-se de acordo com o sistema de classificação revogado pela Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, sendo fixada a percentagem máxima de 25% para a classificação mais elevada, a aplicar nos termos do n.º 2 do artigo 9.º do Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio.

Artigo 3.º

Suprimento da avaliação do desempenho

1. Quando a classificação seja necessária para os efeitos previstos no número seguinte e enquanto não tiver sido atribuída nos termos referidos nos artigos anteriores é aplicável o disposto nos artigos 18.º e 19.º do Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio, com as necessárias adaptações.
2. As classificações atribuídas em sede de suprimento de avaliação relevam apenas para efeitos de apresentação a concurso e de progressão.
3. Os casos de suprimento de avaliação não são considerados para aplicação das percentagens máximas de atribuição das classificações de *Muito bom* e de *Excelente*.
4. Os direitos previstos nos n.ºs 2 a 5 do artigo 15.º da Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, não podem ser conferidos quando a avaliação de desempenho tenha sido suprida nos termos do presente artigo.

Artigo 4.º

Avaliação do desempenho de 2006 e seguintes

1. Sem prejuízo do disposto no artigo 6.º, a avaliação do desempenho referente ao ano de 2006 e seguintes efectua-se nos termos da Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, e do Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio, ou dos sistemas de avaliação de desempenho específicos adaptados ao abrigo do n.º 3 do artigo 2.º e do artigo 21.º, ambos da Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, bem como dos sistemas específicos anteriores enquanto não vierem a ser adaptados.
2. Para os efeitos da subalínea i) da alínea e) do n.º 1 do artigo 25.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, na redacção dada pelo artigo 2.º da Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto, a não aplicação do disposto no número anterior considera-se como não realização de objectivos a atingir no decurso do exercício de funções dirigentes.

Artigo 5.º

Escalas e menções qualitativas

1. Nas situações previstas na lei em que seja necessário ter em conta a avaliação de desempenho ou a classificação de serviço e, em concreto, devam ser tidos em conta

menções qualitativas ou valores quantitativos resultantes da aplicação de diversos sistemas, aplicam-se as seguintes regras:

- a) Para consideração da menção qualitativa, são usadas as que tenham sido aplicadas no caso concreto, independentemente do sistema utilizado;
 - b) Para consideração de valores quantitativos, é usada a escala do SIADAP, devendo ser convertidas proporcionalmente para esta quaisquer outras escalas utilizadas, com aproximação por defeito, quando necessário.
2. Noutras situações em que o disposto no número anterior não seja passível de aplicação directa proceder-se-á à aplicação do disposto no artigo 3.º, com as necessárias adaptações.

Artigo 6.º

Revisão do SIADAP

A revisão do SIADAP efectua-se no decurso de 2006, tendo em consideração a experiência decorrente da sua aplicação e a necessária articulação com a revisão do sistema de carreiras e remunerações e com a concepção do sistema de avaliação de serviços, de forma a ser plenamente aplicável à avaliação do desempenho referente ao ano de 2007 e seguintes.

Artigo 7.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 29 de Dezembro de 2005.

O Primeiro-Ministro

O Ministro da Presidência

O Ministro dos Assuntos Parlamentares