

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO:

**O parecer do STE sobre a Proposta de Lei n.º
51/X/1ª**

**SOBRE A PROPOSTA DE LEI N.º51/X/1.ª que
“Fixa os termos de aplicação do actual sistema
integrado de avaliação de desempenho da
Administração Pública, criado pela Lei n.º
10/2004, de 22 de Maio e determina a sua
revisão no decurso
de 2006”**

1. A Lei 10/2004, de 22 de Março, criou um sistema integrado de avaliação de desempenho da Administração Pública.

Não só para os trabalhadores.

Donde:

- Avaliação de todos os Serviços e
 - Avaliação de todos os trabalhadores independentemente do regime jurídico.
2. O SIADAP integrava-se também no ciclo anual de gestão com:
 - Plano de actividades,
 - Objectivos por unidade orgânica,
 - Objectivos por trabalhador e ou equipa,
 - Relatórios de actividade e
 - Avaliação dos desempenhos.

3. Todavia a Lei debruça-se, depois, sobre os diversos passos da avaliação do desempenho dos trabalhadores e só no art.º 18º refere a avaliação dos Serviços e Organismos que é reduzida a:

- Auto - avaliação
- Serviços de controlo e auditoria
- Entidades externas e
- Avaliação por parte dos beneficiários, que também não é concretizada.

4. O Decreto Regulamentar 19-A/2004, de 14 de Maio veio regulamentar a lei mas só no que toca a avaliação do desempenho dos trabalhadores e dirigentes intermédios.

Ficam de fora:

- A Avaliação dos Serviços,
- A Avaliação dos dirigentes de topo,
- A Avaliação por parte dos beneficiários.

5. Publicado a 14 de Maio e entrando em vigor a 15 de Maio o Decreto Regulamentar mandou:

- que se fixassem os objectivos até ao fim do mês de Maio de 2004 para o 2º Semestre de 2004 e
- que a avaliação dos trabalhadores em 2005 e relativa a 2004 tivesse em conta esses objectivos.

6. Vem agora o Governo dizer, em Fevereiro de 2006, na sua Proposta de Lei:

- que em 2004 o sistema não foi aplicado a 70% do pessoal do regime geral e a todas as outras carreiras;
- que em 2005 não foi aplicado a 40% pessoal do regime geral e às restantes carreiras e

- que em 2006 irá certamente suceder o mesmo!

E isto sem ter em conta ainda:

- que em 2005 o Governo contabiliza os casos em que os serviços pediram aos trabalhadores para requererem o suprimento da falta da avaliação, o que obviamente não é o mesmo que aplicar o sistema;
- que a outra vertente do SIADAP - avaliação dos serviços, com a institucionalização de um sistema para o efeito, continua em branco.

7. Na prática o Governo vem dizer claramente que **falhou**. Mas da proposta ressalta ainda que vai voltar a falhar:

- O SIADAP tem como justificação primeira a adopção de um ciclo anual de gestão em função do qual se concretizaria a avaliação.

E isso não vai ser conseguido:

- há grupos de trabalho que ficam de fora - **antigo sistema**;
- há suprimento da avaliação para os que a não têm e a requererem.
- Não vai ser conseguida a **igualdade de tratamento para garantir a aplicação geral do princípio da diferenciação dos desempenhos e reconhecimento do mérito**.

Tudo isto para além da inexistência de qualquer sistema que assegure a **normal avaliação dos serviços** como é dito na lei.

Porque é que dizemos que o Governo falhou?

1º Porque a aplicação do sistema era essencialmente de natureza política - a **preparação dos necessários diplomas legais para os diversos grupos profissionais que:**

- ou não têm qualquer sistema como os Médicos e continuarão sem avaliação!
- ou para os quais se fixa a percentagem máxima de 25% para a classificação mais elevada - v. corpos especiais como os enfermeiros (nº3 do art. 2º) - quando o sistema respectivo só tem duas notas: **satisfaz e não satisfaz**, o

que significa que se decide, por lei da AR que **75% destes trabalhadores não satisfazem!**

2º Porque toda a Administração Pública assistiu boquiaberta à anulação dos seus serviços técnicos e à **contratação de empresas privadas que só trabalham para o Estado**, para implementar um SIADAP que, **afinal, não se implementou.**

8. Esta proposta de lei aponta unicamente para:

- Adopção de percentagens máximas de atribuição das notas mais elevadas nos sistemas ainda não adaptados e **para a**
- Repristinação do velho sistema de classificação de serviço para o pessoal sem SIADAP e sem sistema específico de avaliação, **mas também com quotas**

9. . Donde :

- no SIADAP tudo o que tinha a ver com **objectivos dos Serviços** fica de lado e
- **emergem as quotas** obtidas seja de que maneira for, **como seu fundamento.**

É objectivamente um procedimento que não radica nos objectivos que a lei assume.

Como é isto possível?

10. Passando em revista cada um dos artigos:

Art.º,1.º

Como é possível pretender-se fazer hoje uma avaliação do trabalho de 2004 se face à lei de hoje isso implicaria prévia fixação de objectivos? É uma clara irracionalidade.

E isto quando em 2004 já existia o método do suprimento!

Porquê esta “guerra” em função de algo que aparentemente não era o essencial (as quotas)... ou afinal era?

Art.º,2.º

É válido aqui, para 2005, o que já se disse para 2004. Isto é, se a avaliação face ao SIADAP implica uma prévia fixação de objectivos com os procedimentos constantes da lei, como é que se pretende fazer a avaliação à margem desses procedimentos e enquadrando-a na lei que diz que eles são essenciais?

Com este artigo repõe-se também em vigor o Decreto Regulamentar 44-B/83.

Mas não com o mesmo âmbito de aplicação. Ora:

Em primeiro lugar entendemos que a lei deve ter carácter geral e abstracto e

Em segundo lugar, passamos a ter dois sistemas com filosofias e finalidades diferentes.

A reentrada em vigor do anterior sistema coloca problemas graves de disparidade de avaliação:

➤ Alguns trabalhadores serão avaliados sem definição de objectivos (os do sistema antigo), portanto sem orientação para resultados e, o que ainda é pior, sem terem direito à atribuição da menção de excelente. Logo sem poderem ser promovidos sem concurso.

➤ Por outro lado, esses trabalhadores não poderão negociar os objectivos, nem as competências a escolher, nem a ponderação de uns e outras.

Logo:

- esses trabalhadores ficam privados de uma série de garantias processuais relevantes para o efectivo direito de recurso e

- voltam as comissões paritárias, mas apenas para os trabalhadores sujeitos ao anterior sistema, que agora é reimplantada.

Como é que irão funcionar?

Art.ºs, 3.º e 4.º

Faz-se uma interpretação do art.º15.º da Lei 10/2004 em sentido desfavorável ao trabalhador.

Como se fosse o trabalhador o responsável pela não implementação do sistema.

Qual é a solução da lei: Penalizam-se também os dirigentes!

Mesmo que isso resulte das más soluções legislativas, do Governo ou da Assembleia da República.

O trabalhador o que pretende é que os seus direitos não saiam beliscados pela omissão da avaliação.

E desta forma saem porque:

- um excelente não lhes servirá para nada quando:
 - os excelentes de 2004 foram promovidos automaticamente;
 - os supridos de 2004 não .

Mas pior ainda:

- quando forem a concurso a respectiva grelha prejudicá-los-á porque não poderá ser pontuada a nota do ano em questão, por não existir.

Em resumo:

- O sistema falhou,
- O sistema vai continuar a falhar,
- Responsabilizam-se os dirigentes,
- E, todavia, a responsabilidade é do Governo.

E será também da Assembleia da República se aprovar esta lei.

Art.º,5.º

- Não se compreende como se pretende estabelecer por lei da Assembleia da República um regime de aproximação ou arredondamento de valores diverso do da lei geral: aqui será sempre por defeito!

Como é isto possível?

- Não se compreende o n.º 2 do art.º 5.º - se é para suprir conforme o art.º 3.º para que é que se avalia?

11. Em conclusão:

1.º Estas propostas não reparam a injustiça que a aplicação incompleta e parcial do SIADAP provocou - são, antes, factor de mais desigualdade;

2.º Não se está a orientar os trabalhadores para resultados e não há uma política de integração do fenómeno avaliativo;

3.º O mecanismo da punição dos dirigentes não é resultado da política de integração da avaliação - é sim uma forma de culpar alguém pela incapacidade do Governo de dirigir a Administração Pública;

4.º Uma adequada Avaliação dos Serviços e de todos os trabalhadores só se alcança se a aplicação do SIADAP for suspensa até que o sistema se possa aplicar a todos.

LISBOA , 2006-02-17

A DIRECÇÃO