



O NOVO SIADAP

Do conjunto das alterações introduzidas pela LOE 2013 no SIADAP, serão sobretudo de salientar as que se referem ao período dos ciclos avaliativos e aos efeitos do sistema de avaliação.

A partir de 1 de janeiro de 2013, com a entrada em vigor da Lei do Orçamento de Estado para 2013 (Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro), foram introduzidas alterações ao Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Em linhas gerais, o novo sistema continua a permitir uma identificação anual dos serviços que se distinguiram positivamente ao nível do seu desempenho, mas inova relativamente à avaliação do desempenho dos dirigentes (SIADAP 2) e dos trabalhadores (SIADAP 3).

I. Os Ciclos de Avaliação

A avaliação dos dirigentes superiores passa a ser efetuada de cinco em cinco anos e a dos dirigentes intermédios, de três em três anos, tendo em conta, o prazo das respetivas comissões de serviço.

Esta alteração vem na senda do alargamento do prazo das comissões de serviço dos dirigentes superiores para cinco anos, introduzido pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro (artigo 19.º n.º 8).

O SIADAP 3, que reporta a avaliação de desempenho dos trabalhadores, é agora bienal.

Todas estas alterações referentes aos prazos dos ciclos de avaliação dos dirigentes e dos trabalhadores da Administração Pública, devem ser conjugadas com a manutenção do prazo avaliativo anual dos serviços.

O NOVO SIADAP

A avaliação de desempenho anual de cada serviço assenta no quadro de avaliação e responsabilização (QUAR) onde se evidenciam, entre outros: a missão do serviço, os objetivos plurianuais, os objetivos anualmente fixados, os indicadores de desempenho e o grau de realização de resultados obtidos na prossecução de objetivos.

II. A avaliação do desempenho e a figura da monitorização intercalar

Assim, com vista à compatibilização dos diferentes prazos, no novo SIADAP foi criada a figura da monitorização intercalar do desempenho dos dirigentes superiores e intermédios.

Esta monitorização corresponde ao ano civil e pressupõe o desempenho como dirigente por um período não inferior a seis meses, seguidos ou interpolados.

Os dirigentes superiores de 1.º grau, para efeitos da realização da monitorização intercalar, devem remeter ao respetivo membro do Governo, até 15 de abril de cada ano, o relatório de atividades, que integra a autoavaliação do serviço e o relatório sintético explicitando o grau de cumprimento dos compromissos constantes da carta de missão.

Note-se que, este documento deve incluir as principais opções seguidas em matéria de gestão e de qualificação de recursos humanos, de gestão de recursos

financeiros e o resultado global da aplicação do SIADAP 3.

Tal demonstração, ao nível do SIADAP 3, deve incluir expressamente a distribuição equitativa das menções qualitativas atribuídas no total e por carreira.

Já, os dirigentes superiores do 2.º grau mantêm a obrigação anual de entregar ao dirigente máximo do serviço um relatório sintético que explicita os resultados obtidos face aos compromissos assumidos nas respetivas cartas de missão e a sua evolução face aos anos anteriores.

Também os dirigentes intermédios se encontram abrangidos pela monitorização intercalar que deve ser apresentada ao respetivo dirigente superior até 15 de abril de cada ano.

Esta monitorização pressupõe a elaboração de um relatório sintético explicitando a evolução dos resultados obtidos face aos objetivos negociados, para a comissão de serviço.

A monitorização intercalar anual é de extrema importância porquanto fundamenta a apreciação global, no final da comissão de serviço, podendo, inclusivamente, fundamentar a sua cessação.

O NOVO SIADAP

Novidade foi ainda a metodologia de aferição da avaliação de desempenho dos dirigentes.

A dos dirigentes superiores efetua-se agora consoante os níveis de sucesso, obtido nos parâmetros de avaliação: grau de cumprimento dos compromissos constante da carta de missão e competências de liderança, de visão estratégica, de representação externa e de gestão, demonstradas.

O que se verifica nesta avaliação é o sucesso global com superação do desempenho previsto em alguns domínios, tendo em consideração as exigências do exercício do cargo refletidas naqueles parâmetros.

Quanto à avaliação dos dirigentes intermédios, esta baseia-se antes nos parâmetros “resultados” e “competências”.

No entanto, como já vimos, os objetivos e os indicadores deixaram de ser anuais, sendo agora negociados no início da comissão de serviço.

III. Efeitos do SIADAP 2

Outra alteração significativa deste novo SIADAP prende-se com os efeitos da avaliação, tanto dos dirigentes, como dos trabalhadores.

A avaliação de desempenho dos dirigentes tem os efeitos previstos no Estatuto do Pessoal Dirigente, designadamente, em

matéria de não renovação ou de cessação da comissão de serviço.

Assinala-se o desaparecimento dos efeitos em matéria de prémios de gestão e de prémios de desempenho previstos no regime anterior.

No caso dos dirigentes intermédios foram ainda revogados os estágios, os períodos sabáticos, bem como o direito a cinco dias de férias, atribuídos àqueles que tivessem o reconhecimento de desempenho excelente em três anos seguidos.

Manteve-se o efeito de cessação da comissão de serviço dos dirigentes, no caso de falta de aplicação do SIADAP, por motivo que lhe seja imputável.

No caso dos trabalhadores que se encontrem a exercer cargos de dirigentes, a avaliação com efeitos na carreira de origem passa a ter uma periodicidade bienal.

O NOVO SIADAP

IV. Novidades do SIADAP 3

No SIADAP 3, como já referido, o ciclo de avaliação respeita ao desempenho dos dois anos civis anteriores.

Este alargamento do prazo de avaliação tem consequências nas regras para a alteração do posicionamento remuneratório, previstas na Lei dos Vínculos, Carreiras e Remunerações dos Trabalhadores em Funções Públicas (LVCR - Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro).

Pese embora, o congelamento do efeito da alteração do posicionamento remuneratório, consequência da avaliação, por força do disposto no artigo 35.º, da Lei de Orçamento de Estado para 2013, torna-se premente, em virtude da sua importância, referir a alteração do artigo 47.º da LVCR.

Doravante, para que haja uma alteração do posicionamento remuneratório, o trabalhador tem de obter, nas últimas avaliações do seu desempenho:

- a) Uma menção máxima;
- b) Duas menções imediatamente inferiores às máximas, consecutivas; ou
- c) Três menções imediatamente inferiores às referidas na alínea

anterior, desde que consubstanciem desempenho positivo, consecutivas.

Havendo lugar a alteração obrigatória para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra, quando tenha acumulado 10 pontos nas avaliações do seu desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra, contados nos seguintes termos:

- a) Seis pontos por cada menção máxima;
- b) Quatro pontos por cada menção imediatamente inferior à máxima;
- c) Dois pontos por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior, desde que consubstancie desempenho positivo;
- d) Dois pontos negativos por cada menção correspondente ao mais baixo nível de avaliação.

Ora, para que seja possível proceder à avaliação de desempenho do trabalhador, este terá de ter, no biénio anterior, uma relação jurídica de emprego público com, pelo menos, um ano e o correspondente serviço efetivo, independentemente do serviço onde o tenha prestado.

O NOVO SIADAP

Verifica-se, portanto, que, por via no disposto no artigo 41.º, da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, foi alargado, de seis meses, para um ano, o prazo que constitui requisito funcional para a avaliação.

Do conjunto de medidas adotadas no âmbito do SIADAP 3 salientam-se ainda as referentes à metodologia de avaliação que, mantendo o número mínimo de três, passa a contemplar um limite máximo, de sete objetivos, que podem ser fixados no início do ciclo avaliativo.

Para os resultados a obter em cada objetivo são previamente estabelecidos indicadores de medida de desempenho, que obrigatoriamente contemplem a possibilidade de superação dos objetivos.

Estes indicadores, atualmente, não devem ultrapassar o número de três.

Também no SIADAP 3 se registam alterações significativas no que concerne aos efeitos da avaliação.

O reconhecimento de desempenho excelente deixou de conferir, o direito ao período sabático previsto na alínea a), do n.º 2, do art. 52.º da Lei em análise.

Mas tal reconhecimento de excelente, em dois ciclos avaliativos consecutivos, continua a conceder o direito a estágio ou à

frequência de ações de formação, que se consideram como serviço efetivo.

O reconhecimento do desempenho relevante, em três anos consecutivos, não confere, porém, o direito aos três dias de férias, anteriormente previstos.

V. Outros aspetos

O Conselho Coordenador da Avaliação (CCA) passa a estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica apenas para o SIADAP 3, garantindo o rigor e a diferenciação de desempenho, bem como a validação das avaliações de desempenho revelante e desempenho inadequado e o reconhecimento do desempenho excelente, só para este subsistema avaliativo.

De realçar ainda que, a homologação das avaliações de desempenho, competência do dirigente máximo do serviço, pode, agora, ser efetuada até 30 de abril.

Por fim, cumpre mencionar que, as alterações referidas não prejudicam os sistemas SIADAP adaptados, com exceção dos que disponham de ciclos avaliativos anuais, os quais passam a bienais.

Março, 2013

As técnicas superiores juristas,

Dra. Ana Cristina Azinheiro

Dra. Marta Almeida Teixeira