



PARECER

DESPACHO

Visto com apreço.

Efectivamente, em respeito pela lei, o recurso à solução contida no n.º 3 do artigo 47.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, apenas é possível quando se verificarem cumulativamente os quatro requisitos aí previstos. Neste sentido, a aplicação do citado preceito deve revestir especial e excepcional ponderação.

À consideração superior para eventual divulgação deste parecer aos serviços e organismos do MADRP.

GJ, aos 30 de Setembro de 2010.

O Director de Serviços do Gabinete Jurídico,


Fábio Camões

Visto.

Concordo.

Dirige-se o presente
parecer aos serviços do
MADRP.

07/10/2010



Maria Clotilde Jesus
Secretária-Geral

INFORMAÇÃO Nº INF/1098/2010/GJ

PROC. Nº 453/19/2010/GJ 2010-09-30

ASSUNTO: PARECER TEMÁTICO – INTERPRETAÇÃO DO N.º 3 DO ARTIGO 47.º DO SIADAP

Considerando a relevância do SIADAP e face ao especial interesse sobre a aplicação do nº 3 do art. 47º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro, relativo à anulação dos objectivos, por solicitação do Director de Serviços do Gabinete Jurídico importa que seja delineada uma orientação comum aos vários Organismos do MADRP.

Nestes termos cumpre apreciar e propor o seguinte:

1. Prevê o nº 3 do artigo 47.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, que:

“3 – Embora com desempenho efectivo, sempre que se verifique a impossibilidade de prosseguir alguns objectivos previamente fixados, devido a condicionantes estranhas ao controlo dos intervenientes, e não tenha sido possível renegociar novos objectivos, a avaliação deve decorrer relativamente a outros objectivos que não tenham sido prejudicados por aquelas condicionantes.”



2. Face à norma acima citada, verifica-se, a existência de quatro requisitos indispensáveis que permitem, a título excepcional, a anulação de alguns objectivos e a consequente possibilidade da avaliação do desempenho decorrer relativamente aos restantes. São, pois, necessários os seguintes requisitos:

a) A existência de desempenho efectivo: Nos termos e para os efeitos do disposto nos n.º 2 do artigo 42.º, conjugado com a própria definição de serviço efectivo constante da alínea f) do artigo 4.º, ambos do SIADAP, o conceito de serviço efectivo terá de preencher dois requisitos cumulativos: seis meses de relação jurídica de emprego e seis meses de serviço efectivo.

Sobre esta matéria, a DGAEP no ponto 14 da sua Circular n.º 13/GDG/08, estabeleceu orientação sobre os requisitos funcionais para a avaliação, que são os seguintes:

“A consideração deste (serviço efectivo) como trabalho realmente prestado pelo trabalhador nos serviços, implica que, para decisão sobre a reunião dos requisitos funcionais para a avaliação, se retirem as ausências ao serviço significativas, designadamente:

- *Licenças sem vencimento/remuneração;*
- *Licenças de maternidade;*
- *Exercício de funções em organismos não abrangidos pelo SIADAP;*

– Deve também considerar-se que, por força destes requisitos gerais, apenas existem condições efectivas para a avaliação quando a ficha onde constam os objectivos e competências contratualizados tenha sido assinada até pelo menos seis meses antes do final do período em avaliação (Dezembro);”

b) A impossibilidade de prosseguir os objectivos previamente fixados: A superveniência de condicionantes que motivaram a impossibilidade da prossecução dos objectivos previamente fixados tem de ser manifestamente objectivada, de forma a compreender a razão de ser dessa mesma impossibilidade.

c) Condicionantes estranhas ao controlo dos intervenientes: O disposto no n.º 1 do artigo 55.º do SIADAP, estipula que intervenientes no processo de avaliação do desempenho são: o avaliador, o avaliado, o conselho coordenador da avaliação, a



comissão paritária e o dirigente máximo do serviço. Porém, os intervenientes podem ser aqui entendidos de forma mais restritiva entre avaliador e avaliado ou, se estivermos perante objectivos estratégicos (QUAR), o quadro de intervenientes poderá ser efectivamente alargado ao CCA e ao dirigente máximo do serviço.

d) E não tenha sido possível renegociar novos objectivos: A reformulação ou a renegociação de objectivos e resultados a atingir deve ocorrer logo que as condicionantes supervenientes, que impeçam o previsto desenrolar da actividade, sejam conhecidas ou previsíveis. Sobre este assunto, a DGAEP no ponto 15 da citada Circular refere que:

“Existe ficha própria para o efeito, onde devem ser descritos os motivos que levaram à reformulação, nomeadamente, a identificação clara de quais as condicionantes que ocorreram e que impossibilitaram o desenrolar normal da actividade prevista. Este processo de reformulação de objectivos deve ter o acordo de avaliado e avaliador (prevalecendo, em caso de discordância, a posição do avaliador), devendo ser datado e assinado;

- Deve ocorrer logo que conhecidos os factos supervenientes não previsíveis que justifiquem a impossibilidade ou a não necessidade de prossecução dos objectivos previstos e/ou que aconselhem à sua reformulação total ou parcelar;*
- Nunca deve ocorrer no fim do ciclo anual de gestão ou depois dos objectivos novos ou reformulados terem sido prosseguidos (isto é, não podem ser fixados objectivos que já foram cumpridos/superados em termos de resultado e prazos).*
- O CCA deve ser particularmente atento e rigoroso neste aspecto.”*

3. De notar que este último requisito terá de ser sempre conjugado com a realização da obrigatória fase da monitorização, ao abrigo do disposto no n.º 1, alínea a) do artigo 74.º do SIADAP.

4. Esta norma prevê o seguinte:

“Artigo 74.º

Monitorização

1 - No decorrer do período de avaliação são adoptados os meios adequados à monitorização dos desempenhos e efectuada a respectiva análise conjunta, entre avaliador e avaliado ou no seio na unidade orgânica, de modo a viabilizar:





- a) *A reformulação dos objectivos e dos resultados a atingir, nos casos de superveniência de condicionantes que impeçam o previsto desenrolar da actividade;*
- b) *A clarificação de aspectos que se mostrem úteis ao futuro acto de avaliação;*
- c) *A recolha participada de reflexões sobre o modo efectivo do desenvolvimento do desempenho, como acto de fundamentação da avaliação final.*

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

5. Posto isto, e salvo naturalmente melhor opinião, afigura-se-nos que um objectivo apenas poderá anulado no caso de ocorrerem, cumulativamente, os quatro requisitos acima indicados. Ou seja, por outras palavras, basta que um desses requisitos não se verifique para que não seja possível a dita anulação.

6. Nestes termos, e de acordo com a interpretação da Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público veiculada através do ofício n.º E-19066, de 2010/04/15, dirigida ao Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado, somos de parecer que deve ser especial e excepcionalmente ponderado o recurso à solução contida do n.º 3 do art. 47.º.

7. Ante todo o exposto, se superiormente assim for entendido, poderia ser emitida uma orientação neste sentido para os diversos Organismos do MADRP.

À consideração superior

A Jurista

(Maria de Lourdes Almeida Proença)