

## Anabela Santos

---

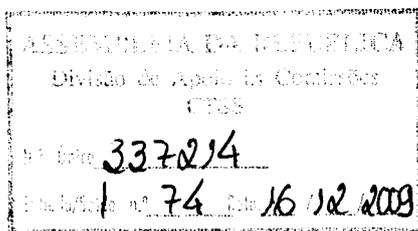
**De:** Teresa Diogo em nome de DAC Correio  
**Enviado:** terça-feira, 15 de Dezembro de 2009 17:50  
**Para:** Comissão 11ª - CTSSAP XI  
**Assunto:** FW: Apreciação Pública do Projecto Lei Nº 57/XI/1º  
**Anexos:** Parecer Projecto Lei nº57XI1º.pdf

---

**De:** webparl@netAR.pt [mailto:webparl@netAR.pt]  
**Enviada:** terça-feira, 15 de Dezembro de 2009 17:11  
**Para:** DAC Correio  
**Assunto:** Apreciação Pública do Projecto Lei Nº 57/XI/1º

### Contributo para a Apreciação Pública do Projecto Lei Nº 57/XI/1º

Diploma:	Projecto Lei
N.º:	57/XI/1º
Identificação do sujeito ou entidade:	Frente Comum de Sindicatos da Administração Pública
Morada ou Sede:	Rua Rodrigues Sampaio, Nº138, 3º
Local:	Lisboa
Código Postal:	1150 1150-282
Endereço Electrónico:	<a href="mailto:geral@frentecomum.org">geral@frentecomum.org</a>
Texto do Contributo:	Parecer que segue em anexo.
Data:	15-12-2009 17:11:15



## **PARECER**

### **Projecto de Lei n.º 57/XI/1ª**

### **SUSPENDE O SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS TRABALHADORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (SIADAP3)**

Na discussão desta matéria com o Governo, no âmbito da Lei 23/98, de 26/5, e no parecer que apresentou na AR, ao diploma que viria a ser a Lei 66 B/2007, de 28/12, a Frente Comum de Sindicatos da Administração Pública opôs-se à aprovação desta lei, essencialmente, por 4 razões:

1 – Impõe quotas de avaliação, que consideramos um método injusto, arbitrário, contraproducente e contrário à lógica e aos objectivos da avaliação – tal medida leva à desmotivação e à manutenção da rotina – e é utilizado pelo Governo por razões meramente economicistas.

2 – Não aplicou faseadamente os subsistemas, o que seria fundamental para obter bons resultados.

O correcto funcionamento do SIADAP 3 (subsistema mais pesado e complexo, por envolver centenas de milhares de trabalhadores), está dependente do bom funcionamento dos outros dois – o que importaria, primeiro, a aplicação e ajustamento destes, pois as deficiências no seu funcionamento têm reflexos imediatos e multiplicados naquele, de uma forma duradoura.

3 – Perspectiva a sua utilização fora do âmbito pedagógico, de avaliar, corrigir e melhorar o desempenho dos trabalhadores, podendo vir a ser utilizado como indício de cometimento de infracções, com a aplicação de punições, se a avaliação não atingir um dado grau.

4 – Desvaloriza a participação dos trabalhadores e a negociação colectiva.

O sistema de avaliação em causa apresenta-se, assim, como uma medida puramente economicista, impedindo uma mais justa evolução profissional dos trabalhadores e uma melhoria da qualidade dos serviços.

De resto, e tal como se refere no preâmbulo do Projecto de Lei, o Governo “abriu mão” da avaliação dos dirigentes, permitindo a sua progressão automática – expressão tão utilizada (e mal) para apresentar os trabalhadores da Administração Pública como uns beneficiados.

Impõe-se, pois, a suspensão deste sistema de gestão e avaliação do desempenho dos trabalhadores, com a criação de um esquema transitório e com a salvaguarda das já verificadas progressões, atribuições de prémios e/ou alteração para posição remuneratória mais favorável, o que o projecto em apreciação prevê.

**Assim, a Frente Comum de Sindicatos da Administração Pública apoia o presente Projecto de Lei e dá-lhe o seu parecer favorável.**

**FCSAP**