



01 JUN 17 01029

Exmo. Senhor  
Chefe do Gabinete do Senhor Secretário de Estado  
dos Assuntos Parlamentares  
Eng. Nuno Araújo

SUA REFERÊNCIA  
1461

SUA COMUNICAÇÃO DE  
12-04-2017

NOSSA REFERÊNCIA  
ENT.: 2332  
PROC. N.º: 5.4

DATA

ASSUNTO: Pergunta n.º 3897/XIII/2.ª, de 12 de abril de 2017

Exmo Senhor

Em resposta ao V/ ofício n.º 1461, de 12 de abril p.p., que remete a pergunta n.º 3897/XIII/2.ª, da mesma data, relativa à *Denúncias sobre funcionários públicos estarem a ser convocados para 'simularem' avaliação*, encarrega-me o Senhor Ministro das Finanças de informar que se reitera a informação já prestada na audição regimental na Comissão de Orçamento, Finanças e Modernização Administrativa quanto ao desconhecimento de “simulações” de avaliação de desempenho em anos anteriores, mas que a existirem são ilegais.

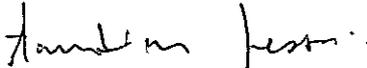
Mais se informa que a haver incumprimento do regime de avaliação de desempenho o quadro legal é claro quanto aos direitos dos trabalhadores e conclusivo quanto à respetiva violação.

Com efeito, importa salientar sobre regime de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública o seguinte:

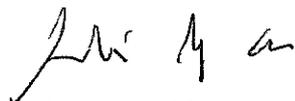
- Para além de constituir um direito dos trabalhadores, a avaliação de desempenho é um processo de responsabilização conjunta da administração e dos trabalhadores, devendo o trabalhador, designadamente, negociar com o avaliador a fixação dos objetivos e das competências que constituem parâmetros de avaliação e respetivos indicadores de medida e sendo os dirigentes dos serviços responsáveis pela aplicação e divulgação aos avaliados, em tempo útil, do sistema de avaliação, garantindo o cumprimento dos seus princípios e a diferenciação do mérito (cfr. n.ºs 2 e 3 do artigo 57.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro).



- Conforme resulta do disposto nos artigos 65.º e 66.º da Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro, na redação dada pelo n.º 1 do artigo 49.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro (LOE 2013), os objetivos e as competências são contratualizados entre o avaliador e o avaliado em reunião de avaliação destinada a fixar e registar na ficha de avaliação os objetivos e as competências a demonstrar, bem como os respetivos indicadores de medida e critérios de superação, a qual tem lugar no início de cada ciclo de avaliação, no começo de um novo cargo ou função, bem como em todas as circunstâncias em que seja possível a fixação de objetivos a atingir.
- Nos termos do disposto nas alíneas a) e c) do n.º 1 do artigo 56.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, a avaliação é da competência do superior hierárquico imediato (ou, na sua ausência ou impedimento, do superior hierárquico de nível seguinte) ao qual compete negociar os objetivos e as competências a fixar ao avaliado.
- Neste contexto legal, afigura-se que, a verificar-se o procedimento alegadamente adotado, o mesmo não é consentâneo com os princípios e regras do SIADAP, não sendo legalmente possível contratualizar no ano de 2017, os objetivos referentes aos biénios de 2013/2014 e 2015/2016, procedendo simultaneamente à sua avaliação, devendo, conseqüentemente, considerar-se como materialmente impossível a realização de tal avaliação.
- Importa ainda salientar que a não aplicação do SIADAP por razões imputáveis aos dirigentes máximos dos serviços (incluindo os membros dos conselhos diretivos de institutos públicos), determina a cessação das respetivas funções e a não aplicação do SIADAP 3 por razão imputável ao dirigente intermédio determina a cessação da respetiva comissão de serviço (cfr n.º 2 do artigo 34.º e n.º 11 do artigo 39.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro).

Com os melhores cumprimentos, 

O Chefe do Gabinete



André Moz Caldas

C/C: Gab SEAP