

Anotação

R-4487/08

Assessor: Mário Pereira

Assunto: Avaliação do desempenho – definição de objectivos.

Objecto: Definição de objectivos fora do prazo legalmente admissível.

Falta de elementos avaliativos e definição de objectivos/métricas na avaliação.

Decisão: Mantida a avaliação de 2007, questionada pela trabalhadora.

1. Foi apresentada ao Provedor de Justiça uma queixa por F..., técnica superior do IGESPAR, relativamente à avaliação do seu desempenho no ano de 2007. A análise foi reconduzida às seguintes questões:
 - a. O processo de definição de objectivos foi concluído em Dezembro de 2007, pese embora a ficha de avaliação da reclamante se encontre assinada com data anterior. Tal situação era do conhecimento dos serviços, os quais, ainda assim, se valeram do argumento formal da data aposta no documento em detrimento da realidade dos factos, para dar continuidade ao processo de avaliação como se o mesmo tivesse decorrido de acordo com os requisitos legalmente fixados. A reclamante contestou o processo de avaliação com base neste facto, mas viu indeferida a sua pretensão de anulação do mesmo;
 - b. De igual modo, tendo solicitado (complementarmente e para o caso de o argumento anterior não ser acolhido) a reponderação dos resultados alcançados, foi a mesma indeferida.
2. O problema pode, então, situar-se a dois níveis:
 - a. Prazo para a fixação dos objectivos individuais;
 - b. Teor e modo de definição dos objectivos.
3. Os objectivos referentes ao ano de 2007 apenas foram fixados em Dezembro desse ano. O facto de terem sido fixados nesta data, traduz-se num claro

desrespeito pela lei, porquanto impediu a concretização de um período mínimo de seis meses de contacto funcional entre avaliado e avaliador com objectivos previamente fixados (¹).

4. Não colhe o argumento de que a reclamante já estaria em contacto com o avaliador ou que teria conhecimento dos objectivos que deveria cumprir, porquanto, de entre as várias propostas que estiveram em apreciação até ao final do ano, apenas quatro resultaram firmadas em objectivos, em Dezembro.
5. De igual modo, não pode colher o argumento segundo o qual “*o prazo para a fixação dos objectivos não é de modo algum peremptório no sentido que, caso o mesmo seja ultrapassado, já não possam os objectivos ser fixados*”, porquanto “*tal (...) seria muito mais gravoso para os trabalhadores (...) na medida em que iria impedir a própria classificação de serviço com as inerentes consequências para a respectiva carreira*”. A ser como defendeu o Ministério da Cultura, o sistema de avaliação resultaria pervertido na sua essência: em nome da obtenção de uma avaliação, os objectivos poderiam ser fixados em qualquer data, mesmo após o esgotamento do seu âmbito de aplicação temporal. Nesta circunstância, por maior que pudesse ser o rigor dos envolvidos, a sua isenção resultaria comprometida e o processo inquinado na sua validade, uma vez que avaliado e avaliador estão em presença de factos realizados, bem como da possibilidade de estabelecer “objectivos à medida”.
6. A propósito de um objectivo em concreto, a Administração afirmou a dado passo que “*a data de fixação dos objectivos constante da ficha de avaliação, tem que ser considerada, em princípio, como certa*”. Tal entendimento afigura-se genericamente correcto. Porém, de seguida abre uma excepção quanto a um dos objectivos fixados, salientando que, relativamente ao mesmo, “*seria irrelevante e até impossível ter sido fixado antes de 12-10-09, pois foi nessa data que se realizou o evento que lhe deu origem*”. Não é possível subscrever tal posição. Com efeito, ainda que a totalidade deste objectivo se esgotasse na data referida, o mesmo podia e devia ter sido fixado atempadamente, ou seja, antes do final do primeiro semestre de 2007. Não é a concretização de um objectivo que determina

¹ Art. 15.º do Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio, então aplicável.

a sua fixação ou as condições da sua realização, mas antes o oposto: a concretização de quaisquer situações decorre da sua eleição prévia em objectivos claros de actuação. A ser de outra forma, tal redundaria numa perversão do sistema de avaliação: perante a verificação de determinado facto, o avaliador apressar-se-ia a elegê-lo ou a rejeitá-lo como objectivo do seu avaliado, penalizando-o ou beneficiando-o de modo arbitrário.

7. Por último, analisando de modo global a problemática da definição de objectivos, foi salientado por este órgão do Estado que:
 - a. A sua definição deve ser clara, assentando em métricas específicas e rigorosas, que permitam às partes envolvidas fundamentar as suas posições;
 - b. Não foi possível à reclamante fundamentar a clara superação de qualquer dos objectivos pelo simples facto de que tal conceito não se encontrava definido com um mínimo de clareza – um observador médio não podia nem pode retirar do texto dos objectivos em que consistiria tal desiderato;
 - c. Face ao teor dos objectivos, apenas se pode concluir pelo que seja o cumprimento ou incumprimento dos objectivos, mas nunca pelo que seja uma “clara superação”;
 - d. Pelo mesmo motivo, também a Administração não poderia nunca qualificar um qualquer desempenho a tal nível;
 - e. Neste contexto, não é admissível fazer incidir o ónus da prova sobre o avaliado, antes sendo de admitir que os objectivos não foram adequadamente fixados e, conseqüentemente, não são de molde a sustentar uma qualquer avaliação.

8. Neste contexto, foi censurada a actuação administrativa questionada no âmbito deste processo e a decisão de manter a avaliação do desempenho da trabalhadora.