



PROVEDORIA DE JUSTIÇA

Processo R-281/10

Tipo de documento: Anotação

Data: 3 de Março de 2011

Entidade visada: Ministério dos Negócios Estrangeiros

Assunto: Carreira diplomática – avaliação de desempenho.

O Provedor de Justiça recebeu uma queixa relativamente ao modo como foi regulamentado e posto em prática o processo de avaliação do desempenho do pessoal da carreira diplomática referente ao ano de 2009, na sequência da publicação da Portaria n.º 1032/2009, de 11 de Setembro. Suscitando-se dúvidas quanto à legalidade do procedimento adoptado, foi instruído processo junto do Ministério dos Negócios Estrangeiros.

Releva para a apreciação do problema colocado, em síntese, o seguinte:

- a. A Portaria n.º 1032/2009 estabeleceu como data para entrada em vigor o dia imediato ao da sua publicação, produzindo, contudo, efeitos a partir de 1 de Junho do mesmo ano (n.º 2 do art. 16.º);
- b. Na sequência da publicação deste diploma, iniciaram os serviços as diligências com vista a operacionalizar a sua aplicação ao pessoal da carreira diplomática abrangido pelo respectivo âmbito de aplicação, tendo sido emitidas orientações em finais de Setembro;
- c. Os objectivos contratualizados pelos trabalhadores abrangidos foram de molde a englobar a totalidade do ano de 2009.

O sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, “*visa contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade de serviço da Administração Pública, para a coerência e harmonia da acção dos serviços, dirigentes e demais trabalhadores e para a promoção da sua motivação profissional e desenvolvimento de competências*” (¹).

¹ Art. 1.º, n.º 2, da Lei n.º 66-B/2007.



PROVEDORIA DE JUSTIÇA

Por este motivo, pode afirmar-se que o SIADAP é mais que um sistema de avaliação do desempenho de trabalhadores, sendo antes um instrumento de gestão que se articula *“com o sistema de planeamento de cada ministério, constituindo um instrumento de avaliação do cumprimento dos objectivos estratégicos plurianuais determinados superiormente e dos objectivos anuais e planos de actividades, baseado em indicadores de medida dos resultados a obter pelos serviços”* ⁽²⁾.

A lógica de gestão é, por natureza, prospectiva, dela decorrendo a necessidade de definição de metas e estratégias para o futuro, nunca para o passado. Neste contexto, entende-se que um dos princípios fundamentais a respeitar em sede de qualquer adaptação do SIADAP seja o de que a avaliação do desempenho se baseia *“na confrontação entre objectivos fixados e resultados obtidos e, no caso de dirigentes e trabalhadores, também as competências demonstradas e a desenvolver”* ⁽³⁾. A Lei é igualmente clara ao determinar que qualquer adaptação do regime legal deve respeitar *“princípios, objectivos e subsistemas do SIADAP”* ⁽⁴⁾.

A Portaria n.º 1032/2009 sustenta-se, entre outros diplomas, na Lei n.º 66-B/2007. Nos termos desta, os requisitos mínimos de tempo de serviço para efeitos de avaliação são, cumulativamente, seis meses de relação jurídica de emprego e seis meses de serviço efectivo ⁽⁵⁾. Dito de outra forma, a lei fixa como requisitos essenciais da avaliação a posse, por parte do avaliado, de relação jurídica de emprego público com, pelo menos, seis meses e o correspondente serviço efectivo, devendo este ser prestado em contacto funcional com o respectivo avaliador.

Deve 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 e formalmente cumprida até pelo menos seis meses antes do final do período em avaliação, tendo em vista permitir uma avaliação mínima entre 1 de Julho e 31 de Dezembro e com objectivos previamente fixados.

² Art. 7.º, n.º 1, da Lei n.º 66-B/2007.

³ Art. 3.º, n.º 6, al. b), da Lei n.º 66-B/2007.

⁴ Art. 3.º, n.º 6, al. a), da Lei n.º 66-B/2007.

⁵ Artigo 42.º, n.º 2 e 5, , da Lei n.º 66-B/2007.



PROVEDORIA DE JUSTIÇA

Neste contexto, foi o Ministério dos Negócios Estrangeiros informado que a opção plasmada na Portaria n.º 1032/2009 para a avaliação de 2009 não encontrava sustentação legal, ao fixar de modo diferente de quanto prevê a Lei n.º 66-B/2007. Com efeito, tal opção redundava em prejuízo dos trabalhadores abrangidos pelo seu âmbito de aplicação e tratava-os de modo desigual face aos restantes trabalhadores da Administração Pública. Tão pouco se divisava a existência de especialidades atinentes à carreira diplomática que fundamentem tal opção do legislador relativamente ao ano de 2009.

O Ministério dos Negócios Estrangeiros foi sensível aos argumentos apontados, tendo sido proferido despacho no sentido de considerar inaplicável o disposto na referida Portaria ao desempenho registado no ano de 2009. Em alternativa, procedeu-se, para aquele ano, à avaliação por ponderação curricular.