



C Â M A R A M U N I C I P A L D E L I S B O A

G A B I N E T E D O S V E R E A D O R E S D O P C P

Reunião de Câmara de 19-12-2018

Votação por pontos

Ponto 1 - Rejeitado

A Favor (3) – (2 PCP + 1 BE)

Contra (13) - (6 PS + 2 IND + 3 CDS + 2 PSD)

Ponto 2 – Rejeitado

A Favor (6) – (3 CDS + 2 PCP + 1 BE)

Contra (10) - (6 PS + 2 IND + 2 PSD)

MOÇÃO nº 106/2018

SISTEMA INTEGRADO DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (SIADAP)

Considerando:

A Lei nº. 66/B/2007, de 28 de Dezembro aprovou o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do desempenho na Administração Pública, adiante designado por SIADAP.

O Decreto Regulamentar nº. 18/2009, de 4 de Setembro de 2009, adaptou aos serviços da Administração Autárquica o Sistema integrado de avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei nº. 66-B/2007.

O artigo 1º da Lei nº. 66/B/2007, de 28 de Dezembro estabelece que: “O SIADAP 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”.

O SIADAP tem, para além de outros, como princípios a transparência e imparcialidade: “...assegurando a utilização de critérios objectivos e públicos na gestão do desempenho dos serviços, dirigentes e trabalhadores, assente em indicadores de desempenho...”.

A prática tem demonstrado que a concretização daqueles critérios tem sido de difícil implementação e também, muitas vezes, não se revela com a necessária objetividade, por forma a que os objetivos e os respetivos indicadores de medida para a avaliação dos trabalhadores se ajustem à realidade da atividade e das funções por eles exercidas.

Daí resulta, não raro, a definição de objetivos complicados (quando deveriam ser simples) pouco claros e dificilmente mensuráveis, afetando a possibilidade da sua realização (quantas vezes mesmo inatingíveis) pelos trabalhadores e a exigida transparência.

Por outro lado a vertente preponderante do sistema para a valorização do resultado em detrimento da componente qualidade e competência induz no ambiente de trabalho e nas relações humanas no trabalho, propensão ao individualismo em desfavor do espírito e trabalho de equipa, o que, em nossa opinião, cria uma resultante de mais fatores negativos do que positivos para a eficácia e eficiência dos Serviços e, conseqüentemente, para o interesse público.

O sistema de quotas para as menções mais altas de avaliação é completamente extrínseco à necessidade e finalidade da avaliação em si e apresenta-se como instituído para limitar a valorização remuneratória individual dos trabalhadores, o que contribui, mais ainda, para



C Â M A R A M U N I C I P A L D E L I S B O A

GABINETE DOS VEREADORES DO PCP

desvalorizar o sistema avaliativo atual no seio dos trabalhadores e do ambiente de trabalho, até pelos sentimentos de injustiça que, justificadamente, não raro, cria nos trabalhadores.

Este sistema atual de avaliação, já com quase dez anos de vigência, não logrou, na nossa opinião, conseguir um modelo adequado e ajustado à qualidade e eficácia dos Serviços e ao serviço do interesse público e dos cidadãos e muito menos um modelo justo, imparcial e équo para os trabalhadores.

Entendemos que é tempo de avaliar o atual sistema e implementar medidas para que o modelo avaliativo da administração pública seja equilibrado no sentido de que a avaliação do desempenho dos trabalhadores tenha por referência, em primeira linha, o binómio ambiente de trabalho e trabalhador, com observância dos princípios constitucionais da igualdade, imparcialidade e justiça e traduza o necessário equilíbrio entre resultado e qualidade e não sobrevalorize o resultado em prejuízo da qualidade, o mesmo é dizer em prejuízo da qualidade do serviço prestado aos cidadãos.

É tempo das instituições da administração pública se responsabilizarem por levar, pelas suas próprias vias, aos órgãos legislativos a necessidade de propor a criação de um modelo de avaliação alternativo claramente exequível no módulo temporal que avalia e que desvincule a avaliação, enquanto tal, de qualquer modelo extrínseco destinado, diretamente, a modelar, 'por baixo' como o atual, a remuneração dos trabalhadores.

Assim, os Vereadores do PCP propõem que a Câmara Municipal de Lisboa, reunida em sessão ordinária em 19 de Dezembro de 2018, delibere:

1. Requerer à Assembleia da República que revogue a Lei nº. 66/B/2017, de 28 de Dezembro;
2. Recomendar à Assembleia da República que inicie um processo de elaboração de um novo sistema de avaliação do desempenho, justo, que não limite a concretização das justas e legítimas expectativas dos trabalhadores à progressão na carreira e à correspondente valorização salarial, com maior foco nos serviços, nas equipas e na melhoria organizacional, com menor pendor burocrático, mais escrutinável e que contribua efectivamente para uma melhoria do serviço público.

Lisboa, 18 de Dezembro de 2018

Os Vereadores

João Ferreira

Ana Jara