

2ª COMISSÃO PERMANENTE

PARECER N.º 5/II/2004

Assunto: Proposta de Lei intitulada «Princípios relativos à avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública».

I

INTRODUÇÃO

1. O Governo da Região Administrativa Especial de Macau (doravante, RAEM) apresentou, no pretérito dia 7 de Junho do corrente ano de 2004, a proposta de lei intitulada *«Princípios relativos à avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública»*.

A sobredita proposta foi admitida, nos termos regimentais, pela Senhora Presidente da Assembleia Legislativa pelo Despacho N.º 153/II/2004.

Em reunião plenária realizada no dia 17 de Junho, a proposta de lei agora em análise foi debatida e aprovada formalmente na generalidade.

Por despacho da Senhora Presidente da Assembleia Legislativa, N.º 159/II/2004, de 17 de Junho, foi distribuída a esta Comissão para «*efeitos de exame e emissão de parecer*» a proposta de lei em epígrafe.

Dava-se assim por concluída esta primeira fase da tramitação formal do processo legislativo, passando-se, então, a um momento seguinte com a intervenção da Assembleia Legislativa centrada na comissão especializada competente.

2. A Comissão reuniu formalmente nos dias 17 e 25 de Junho e 2, 8, 23 e 29 de Julho, tendo contado com a presença de representantes do Governo na segunda destas reuniões em delegação liderada pela Senhora Secretária para a Administração e Justiça, Florinda Chan.

Entretanto, dada a complexidade da matéria e ainda pelo facto de a Comissão ter no seu seio a análise de outros processos legislativos, foi solicitada à Senhora Presidente uma prorrogação do prazo até 15 de Agosto, tendo o pedido sido deferido.

Na sequência das reuniões e, bem assim, de colaboração entretanto encetada foi enviada, em 22 de Julho, uma *segunda versão* da proposta de lei, na

qual se reflecte, parcialmente, as opiniões e sugestões formuladas no seio da Comissão.

Registe-se o envio à Assembleia Legislativa de documentação sobre o assunto por parte da ATFPM e de alguns residentes.

As referências ao articulado da proposta legislativa feitas no presente Parecer são feitas, salvo menção expressa em contrário, à mencionada segunda versão.

II

APRECIÇÃO NA GENERALIDADE

3. A motivação político-legislativa subjacente à proposta de lei em apreciação vem devidamente explanada na Nota Justificativa que acompanha aquela. Aí se afirma que: *«... o actual sistema de classificação de serviço dos trabalhadores da Administração Pública, em vigor desde 1989, se revela hoje desadequado para servir as reais necessidades da Região ...»* e, por conseguinte, decidiu o Governo desencadear este processo legislativo de revisão do vigente sistema *« ... com vista a torná-lo mais objectivo, mais transparente e mais eficaz e, desse modo, um efectivo contributo para uma generalizada melhoria da missão global dos serviços públicos.»*

A iniciativa legislativa estava já, de resto, anunciada nas Linhas de Acção Governativa (LAG) para 2004. Com efeito aí se explanava, com algum desenvolvimento, a intenção legislativa e se procedia a uma útil caracterização genérica do regime que se pretendia fazer aprovar. Afigura-se de utilidade proceder à rememoração das palavras das LAG para o corrente ano.

«O novo regime de avaliação do desempenho entrará em vigor no próximo ano, e a sua implementação tem como objectivo assegurar o reconhecimento do desempenho dos trabalhadores, incentivá-los, melhorar o diálogo entre eles e os serviços públicos, bem como a gestão dos recursos humanos em geral, e , assim, elevar a qualidade dos serviços.

No novo regime de avaliação, será alargado às chefias o universo dos notandos, bem como introduzindo um regime de salvaguarda dos notados, uma Comissão Paritária e novos parâmetros de avaliação, com a revisão dos itens de avaliação e dos respectivos critérios. Simultaneamente, serão introduzidas alterações às formas de classificação e das menções, implementando um regime de distinção e sanção, de modo a exigir o aperfeiçoamento dos trabalhadores através da formação, da reconversão profissional, da redistribuição de trabalhos e transferência. Será também incluída, em cada período de avaliação, a realização de reuniões dos notadores e a auto-notação.».

E, bem assim, das medidas administrativas que se achavam previstas com vista a uma melhor concretização e divulgação desse regime.

«Iremos não só reforçar as instruções sobre os trabalhos nesta matéria, procedendo à edição e publicação de textos contendo directrizes sobre o novo

regime de avaliação do desempenho e o panfleto relativo aos notados, como também considerar a realização de avaliações simulatórias para tornar mais clara, justa e isenta a execução do novo sistema. Na sequência da aprovação do respectivo diploma, serão organizados workshops de formação e sessões de esclarecimento, respectivamente, para os notadores e notados, procedendo-se, ainda, aos respectivos trabalhos de acompanhamento.».

Refira-se que esta temática vem sendo pensada desde há algum tempo tendo merecido menção nas LAG de 2001, onde de uma forma precursora e com recurso a uma linguagem muito imagética e viva se afirmava *«O regime de classificação de serviço dos trabalhadores da Administração Pública visa premiar os diligentes e penalizar os preguiçosos, apreciar os bons e eliminar os maus, bem como fundamentar a promoção, progressão ou renovação de contratos dos trabalhadores da Administração Pública ou, ainda, fundamentar a instrução de processos disciplinares..»*. De seguida eram inventariados vários defeitos do regime vigente para se concluir pela necessidade de criação de um regime mais justo e científico. Estava, pois, lançada a partida para o percurso que agora se acha prestes a culminar.

4. Identificadas as razões do impulso legislativo importa tentar recortar as **principais linhas orientadoras do novo regime** – que se distribuirá por uma lei e por regulamentos administrativos - que se acham expressas de imediato no articulado do futuro acto legislativo, com especial destaque para as inovações que se pretendem introduzir.

Pegando de empréstimo as palavras da Nota Justificativa, saliente-se a «...*afirmação da regra de que a avaliação tem como objectivo primeiro o efectivo reconhecimento individual do desempenho dos trabalhadores ...*», a «...*submissão da avaliação do desempenho aos princípios da justiça, da igualdade, da imparcialidade e da fundamentação adequada...*». Por outro lado, «...*reconhecem-se ao notado garantias acrescidas de isenção da avaliação...*», preconiza-se a alteração, por designação e por alargamento, das menções qualitativas a atribuir no âmbito da avaliação do desempenho e «...*prescrevem-se regras inovadoras em matéria de relevância e efeitos da avaliação...*».

5. Importa agora dispensar algumas linhas à **legislação que vigora, bem como a que vigorou** em Macau, directamente relacionada com a matéria em questão, ou seja com o regime geral da classificação de serviço/avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública.

A matéria consta actualmente do Capítulo VII, do Título III, *da prestação de serviço*, do Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau, vulgo ETAPM, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 87/89/M, de 21 de Dezembro – entretanto objecto de várias revisões parcelares – e estende-se do artigo 161.º ao 173.º.

Algumas das normas constantes daquele conjunto de artigos foram alteradas pelo Decreto-Lei n.º 62/98/M, de 28 de Dezembro. Concretamente, receberam nova redacção no âmbito daquela reforma legislativa os artigos 161.º, 162.º, 165.º, 172.º e 173.º.

Previamente vigorava o regime instituído pelo Decreto-Lei n.º 29/85/M, de 8 de Abril - o qual foi objecto de célere alteração por intermédio do Decreto-Lei n.º 110/85/M, de 7 de Dezembro - na sequência de comando estatuído pelo artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 87/84/M, de 11 de Agosto. O sistema de classificação de serviço instituído em 1985 vinha, por seu turno, substituir o regime imposto pelo Estatuto do Funcionalismo Ultramarino – artigos 122.º a 131.º - o qual havia sido aprovado pelo Decreto n.º 46 982, de 27 de Abril de 1966, e que se consubstanciava num sistema de «*informações de serviço*».

Relativamente ao sistema do ETAPM foi este objecto de várias e continuadas críticas, por exemplo, logo em 1990 se escrevia que «*a classificação de serviço não foi objecto das alterações de fundo que se ...entendem necessárias para ultrapassar uma certa inércia criada na sua aplicação, sobretudo no que respeita à objectividade da notação. De facto, a avaliação do desempenho de funções dos trabalhadores da Administração nos moldes actuais parece ser mais propício a gerar problemas do que a servir como efectivo instrumento de distinção das capacidades e qualidade do trabalho produzido.*» (Pereira da Rosa/Margarida Ortet, *Revisão do Regime Jurídico da Função Pública de Macau*, Administração, n.º 7).

6. O regime de classificação de serviço de trabalhadores da Administração Pública ou, como agora bem se alterou, de avaliação do desempenho («*é ... de facto este termo que melhor traduz a ideia de aferição, de medida, de determinação de valor ou mérito de alguém.*», João Ilharco, *Sistemas da*

avaliação do pessoal, Revista da Administração Pública, n.º 5), assume uma inegável importância sob variados pontos de análise e como meio de atingir variadas finalidades. Aqui se **entrecruzam interesses dos próprios trabalhadores, dos serviços que integram, da Administração Pública em geral e, a final, do público** beneficiário da actividade administrativa.

Com efeito, a avaliação do desempenho «...constitui um instrumento indispensável de gestão de recursos humanos que permite conhecer o valor actual e potencial do pessoal ao serviço das organizações e, numa perspectiva de gestão do desempenho, dá oportunidade aos trabalhadores de conhecerem a apreciação que é feita sobre o seu desempenho e a forma como podem melhorá-lo...permite também tomar medidas para o ajustamento do funcionário às funções para que tem mais aptidões, interesse e motivações ...e assegurar a disponibilização dos recursos necessários ao cumprimento dos objectivos.». (Maria do Sameiro Delgado, *Relatório sobre a avaliação do desempenho na Administração Pública da Região Administrativa Especial de Macau*, Administração, n.º 50).

E, na outra face da moeda, «...para bem servir o cidadão, apoiar a economia e as empresas, mobilizar energias... e gerara competitividade» deve a Administração ter qualidade que « ...exija avaliações ...dos funcionários». (Elias Farinha Soares, *O contexto internacional e experiências da reforma da Administração Pública*, Administração, n.º 64).

Não deve mais esta tarefa fundamental ser encarada, quer por notados quer por notadores, como «o tormento da classificação de serviço» (José da Silva

Monteiro, *A Classificação de Serviço, Técnica de Gestão de Recursos Humanos?*, Administração, n.º 1) que, em dada altura do ano há que sofrer. O sistema que a futura legislação introduzirá irá proporcionar condições para que a avaliação não seja vista como um tormento formal e, pelo contrário, contribua para a concretização dos vários objectivos – a vários níveis – acima enunciados.

7. A proposta de lei em análise mereceu uma apreciação positiva na generalidade por parte do Plenário da Assembleia Legislativa e esta Comissão, na sequência da análise entretanto efectuada, vem reforçar o entendimento favorável dado ao articulado.

No seio da Comissão opiniões houve que a proposta de lei seria demasiadamente condensada não conseguindo atingir o objectivo de avaliação do desempenho, considerando-se que determinadas matérias, por exemplo, a Comissão Paritária, os seus pareceres, os factores de avaliação, o surgimento dos notadores, entre outras, deveriam constar do texto da (proposta de) lei e ainda que, mesmo no âmbito das normas do articulado proposto, matérias haveria que necessitariam de um maior desenvolvimento directo no texto legislativo.

III

APRECIÇÃO NA ESPECIALIDADE

8. – TÍTULO DA LEI - Na versão chinesa no título “公共行政工作人員的工作表現評核的原則”, por proposta da Comissão foi eliminado o carácter “的” passando agora a ler-se: “公共行政工作人員工作表現評核原則”.

9. – ARTIGO 1.º, OBJECTO – Relativamente a este artigo a Comissão deparou-se com **algumas dúvidas que residiam na aferição do âmbito subjectivo de aplicação** do futuro regime e, mais propriamente, **quanto à existência ou não de excepções** e, em caso afirmativo, quais.

Ou seja, ao estabelecer um regime geral de avaliação dos trabalhadores da Administração Pública pode presumir-se pela leitura do enunciado linguístico da lei que todos e sem excepção serão avaliados – seja no âmbito do regime geral, seja diversamente no âmbito dos regimes especiais contemplados e salvaguardados no número 2. Apresentada a questão ao Governo foi esta Comissão informada que haverá excepções pelo que determinadas categorias de trabalhadores não serão avaliados. Assim, exceptuam-se do âmbito de aplicação os trabalhadores que, a) se encontrem providos em cargos de direcção ou

equiparados; b) exerçam funções nos Gabinetes do Chefe do Executivo e dos titulares dos principais cargos ou gozem de estatuto equiparado ou equivalente; c) exerçam funções em regime de comissão eventual de serviço ou estejam em situação em que não haja qualquer contacto funcional com o serviço ou entidade no período a que se reporta a avaliação (Veja-se documento entregue pelo Governo, *Regime Geral de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores dos Serviços Públicos*, o qual consta como Anexo ao presente Parecer).

O Governo, a propósito, salientou a posição expendida na Nota Justificativa da proposta de lei, ou seja o respectivo âmbito de aplicação será regido por regulamento administrativo.

Na **versão chinesa**, por uma questão de uniformidade com o título, foi eliminado o character “的” seguido da palavra “工作表現”, passando agora então a ler-se o seguinte: ”本法律訂定公共行政工作人員工作表現評核一般制度所遵守的原則”.

10. – ARTIGO 2.º, OBJECTIVOS – Sobre este artigo, que realça sintomaticamente o **efectivo reconhecimento individual do desempenho dos trabalhadores**, a Comissão manifesta a sua concordância não tendo, nessa conformidade qualquer sugestão a apresentar.

Houve, todavia, quem tivesse manifestado algumas dúvidas quanto à concretização dos objectivos gerais identificados no número 2, nomeadamente no que tange à alínea 4). A Comissão no entanto considera que, por exemplo, no que respeita à alínea 1 respeitante à motivação dos trabalhadores pode lograr-se essa concretização com a criação da menção excelente e concomitante possibilidade aberta de atribuição de benefícios ou na quase automática renovação de vínculos contratualizados, quanto à incentivação da comunicação vertical pode-se apontar o disposto no número 3 do artigo 3.º e no que concerne às últimas alíneas, para além do preceito inscrito no número 5 do artigo 5.º, a sua concretização resultará, em grande medida, de diplomas complementares.

11. ARTIGO 3.º, PRINCÍPIOS GERAIS – No que respeita a este artigo merece de imediato uma especial relevância o estatuído no **número 1 onde se afirma a especial subordinação aos princípios da justiça, igualdade, imparcialidade e fundamentação adequada** tal como já antes havia sido apontado.

Ou seja, consagra-se de forma expressa e inequívoca a aplicação destes princípios vectores da actividade administrativa – como tal já afirmados no Código do Procedimento Administrativo, artigos 7.º, 5.º, novamente 7.º e 115.º, respectivamente – também neste domínio de actuação da Administração Pública.

Afigura-se relevante dar breve nota sobre o conteúdo e importância de cada um daqueles princípios na dogmática jurídico-administrativa.

Assim, quanto ao princípio da **justiça** afirma-se que *«na sua actuação a Administração Pública deve harmonizar o interesse público específico que lhe cabe prosseguir com os direitos e interesses dos particulares eventualmente afectados.»* (Freitas do Amaral).

A afirmação do **princípio da igualdade**, devidamente sediada na Lei Básica no seu artigo 25.º, releva sobremaneira no domínio da actividade discricionária (mesmo que técnica e imperfeita) da Administração e impõe que esta *«siga os mesmos critérios, as mesmas medidas e as mesmas condições aplicadas em casos anteriores.»* e deste princípio resulta a proibição do arbítrio e da discriminação (Lino Ribeiro/Cândido de Pinho, *Código do Procedimento Administrativo de Macau, Anotado e Comentado*).

O **princípio da imparcialidade** na Administração Pública foi assim explicado *«a actividade administrativa será imparcial sempre que as decisões respectivas sejam determinadas exclusivamente com base em critérios próprios, adequados ao cumprimento das suas funções ... e na exacta medida em que os critérios não sejam substituídos ou distorcidos por influência de interesses alheios à função, sejam estes interesses pessoais do funcionário, interesses de indivíduos, de grupos sociais, ou mesmo interesses políticos concretos do Governo.»* (Vieira de Andrade, *O dever de fundamentação expressa dos actos administrativos*).

No que respeita ao princípio da **fundamentação adequada** enfatizou-se já que a fundamentação «*visa assegurar a melhoria da qualidade e a legalidade dos actos administrativos... e tem uma função persuasória e consensual, contribuindo para uma maior transparência da actividade administrativa.*» (Lino Ribeiro, *Curso de Procedimento Administrativo*).

Em suma, a Comissão considera positiva esta intenção do Governo plasmada no número 1 deste artigo.

Relativamente ao **número 2** a Comissão permite-se chamar à atenção para o facto de resultar mais claro que, nestes termos, os factores de avaliação ficam definidos logo no princípio, significando isto que notador e notado vêm recortadas as linhas pelas quais a avaliação deverá seguir.

O **número 3** vem estabelecer o princípio de que a avaliação é um processo contínuo e sistemático e não um mero acto isolado de alguém sobre quem recai um dever de avaliação de outrem. Incentiva-se ainda o objectivo de comunicação vertical proclamado pela alínea 3 do número 2 do artigo 2.º.

Quanto ao **número 4** cabe destacar a novidade da **auto-avaliação**. Com efeito, pela primeira vez é garantida ao funcionário a faculdade de, se assim o

entender, poder proceder à sua própria avaliação. Este propósito se pode ler que «*A auto-avaliação do notado destina-se a dar a conhecer aos intervenientes no processo de avaliação aquilo que o trabalhador considera ter sido o seu desempenho e deverá ser tida especialmente em consideração pelo notador, embora não releve para o cômputo da pontuação final da avaliação.*» (citado documento que consta como Anexo ao presente Parecer).

A Comissão faz notar que esta norma é atributiva de um direito funcionando, pois, como uma garantia dos trabalhadores não podendo, destarte, ser imposto a qualquer trabalhador que proceda a auto-avaliação tal como o Governo deixou devidamente esclarecido.

O **número 5** pressupõe também uma novidade importante qual seja a da previsão de uma «comissão independente e autónoma» a qual será designada, nos termos de regulamentação complementar, por **Comissão Paritária**. Esta opção mereceu por parte desta Comissão acolhimento considerando-a uma boa medida para efeitos de credibilização e justiça da avaliação do desempenho dos trabalhadores.

A sua composição e forma de funcionamento, entre outros aspectos, ficarão definidas em regulamento administrativo pelo que é mister reproduzir aqui alguns traços importantes constantes de documento entregue pelo Executivo: «*...estabelece-se que em todos os serviços seja criada uma Comissão Paritária, composta por representantes dos serviços e dos notados, em número igual. Com intervenção em caso de reclamação ou quando o titular do órgão competente para a homologação pretender alterar a avaliação atribuída pelo notador.* ». E, mais se esclarece «*Os membros da Comissão Paritária deverão exercer as suas*

funções com independência, isenção e imparcialidade, podendo solicitar aos demais intervenientes no processo de avaliação, bem como a outras entidades, a colaboração necessária ao exercício das suas funções.».

No que diz respeito ao **número 6** apenas há a salientar que com este novo normativo o **recurso hierárquico passa a ser sempre facultativo**, esclarecendo-se deste modo algumas situações dúbias do regime ainda vigente.

Relativamente à **versão chinesa** há a mencionar o seguinte:

Número 4 – foi acrescentada a expressão “工作” antes da palavra “人員” da última frase, passando a ler-se o seguinte: 讓評核程序的參與人知悉該工作人員就有關評核期間對本身工作表現的評價。

Número 5 – alterou-se a expressão “獲取” para “獲得” e substituiu-se a vírgula pelo sinal de pontuação “、”.

12. – ARTIGO 4.º, EXPRESSÃO DA AVALIAÇÃO – Sobre este artigo a Comissão manifesta a sua concordância com o normativo proposto.

Relativamente ao **número 3** surgiram algumas dúvidas aquando do debate da questão da fixação da menção «Satisfaz» para os casos

aí previstos dado aparentemente poder conduzir a alguma situação de injustiça. Todavia, os esclarecimentos produzidos pelo Governo foram satisfatórios revelando-se, afinal, a salvaguarda dos legítimos interesses dos trabalhadores e, por outro banda, esta solução mais não é do que a mera transposição de regra homóloga do regime actualmente vigente.

13.- ARTIGO 5.º, EFEITOS DA AVALIAÇÃO – No que respeita a este artigo a Comissão suscitou algumas dúvidas que mereceram esclarecimentos adicionais por parte dos representantes do Governo relativamente a vários dos números que o compõem e dos quais se dará em seguida a devida conta.

A **epígrafe** mereceu uma alteração traduzida na eliminação da expressão «*Relevância e*».

O **número 1** expõe a regra geral de existência de efeitos da atribuição de determinada classificação quer quanto a efeitos directamente previstos nesta (futura) lei quer quanto a efeitos preconizados em outra legislação – leia-se, sobretudo, o ETAPM, no presente estado. No seio da Comissão, em reunião mantida com o Governo, levantou-se a questão da conveniência de identificar nesta lei os efeitos da classificação, por exemplo a nível de progressão e acesso na carreira. O Governo considerou que tal não constituiria a solução mais adequada porquanto por um lado os vários efeitos são

imensos e de diversa natureza e acham-se já devidamente prescritos em outros normativos pelo que resultaria uma duplicação de preceitos e, por outro lado, se se optasse por uma remissão expressa, com a anunciada revisão do ETAPM e demais legislação do funcionalismo público tal implicaria uma subsequente revisão da lei de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública.

Relativamente ao **número 2** aprez sublinhar que se procede a uma distinção clara entre avaliação enquanto chefe e enquanto funcionário dada a natureza bem diferente destas duas funções podendo bem suceder que uma boa classificação numa função não será sinónimo de uma igual classificação na outra função. Por outro lado o Governo esclareceu que apenas para os efeitos aí expressamente indicados é que se aplicará a remissão feita para o número 3 do artigo 4.º, sendo que para os restantes efeitos, pense-se, por exemplo, na atribuição da menção excelente, a classificação obtida é relevante.

Quanto ao **número 3** há a salientar a novidade da abertura à possibilidade de atribuição de incentivos e benefícios a quem obtenha a também nova menção de excelente. A definição desses incentivos e benefícios – que poderão revestir natureza financeira ou não – será reservada para diploma complementar bem como o momento em que poderá ter início essa política de bonificação.

Pontue-se o facto de o **número 4** consagrar, inovadoramente, uma garantia adicional de manutenção do vínculo contratual face a um desempenho do trabalhador considerado bastante satisfatório. A Comissão considerou importante e acolheu com entusiasmo esta proposta corajosa do Executivo a qual se articula com os objectos revelados nas alíneas 1 e (também) 2 do número 2 do artigo 2.º.

O **número 5** revela com linear clareza a vontade de contribuir muito expressamente para alcançar alguns dos objectivos principais do diploma: melhoria do desempenho dos trabalhadores, melhoria da gestão integrada dos recursos humanos e promoção da excelência da qualidade de prestação dos serviços, facto com o qual a Comissão se congratula.

No que diz respeito ao **número 6**, este consubstancia uma opção de política legislativa do Governo face a trabalhadores que detêm um estatuto algo indefinido no actual regime da função pública. Essa penumbra de estatuto justifica, no entendimento do Executivo e com a concordância da Comissão, a atribuição de um efeito menos severo quando comparado com o normativo actualmente vigente.

Finalmente, no que respeita ao **número 7**, verifica-se a manutenção de regra idêntica à que hoje vigora – alínea b), do número 3 do artigo 163.º do ETAPM.

Na **versão chinesa** há a assinalar o seguinte:

Número 4 - reestruturou-se a última frase da versão chinesa, passando a ler-se: 但具適當理由證明對部門工作顯然無需要者除外.

Número 7 - eliminou-se o carácter “對”.

14- ARTIGO 6.º, DIPLOMAS COMPLEMENTARES – Relativamente a este artigo estatui-se a necessidade de desenvolvimento da (proposta de) lei por regulamento administrativo e ainda se estabelece que o regime dos incentivos e benefícios previstos no artigo anterior – correlacionados com a obtenção da menção excelente - constará, igualmente, de regulamento administrativo.

15 – ARTIGO 7.º, CESSAÇÃO DE VIGÊNCIA – Este artigo consubstancia uma opção de técnica legislativa relativamente ao método de cessação de vigência de normas inscritas em actos legislativos do poder executivo – Decretos-Lei – e que em rigor técnico se traduz na estatuição de uma situação de caducidade e não numa revogação «*stricto sensu*» como é de hábito.

16 – ARTIGO 8.º, CORRESPONDÊNCIAS – O presente artigo

procede à grelha de correspondências entre as menções qualitativas actuais e as que são preconizadas na proposta de lei porquanto quer a sua designação quer, sobretudo o seu número é alterado. Com efeito, dos vigentes quatro níveis passarão a existir cinco o que permitirá uma avaliação mais justa e mais adequada ao efectivo valor de determinado desempenho concretamente considerado. A *nova* menção é a mais elevada da futura grelha, ou seja o excelente, razão pela qual não encontra correspondência com nenhuma das actualmente existentes.

17. – ARTIGO 9.º, ENTRADA EM VIGOR – Esta (proposta de) norma suscitou algumas dúvidas e mereceu sugestões por parte da Comissão daqui resultando uma nova versão deste artigo que se traduz no **aditamento de um novo número 2**, com a seguinte redacção:

«2. As disposições constantes dos artigos 3.º, 4.º, 5.º e 8.º entram em vigor conjuntamente com o diploma regulamentar a que se refere o n.º 1 do artigo 6.º.»

Desta forma procura-se deixar clara a situação daqueles preceitos e bem assim o seu estatuto na dinâmica da sucessão das leis no tempo.

IV OUTRAS QUESTÕES

18. No seio da Comissão foram ainda colocadas algumas questões relacionadas com o texto do articulado proposto mas que no entanto não se acham directa e expressamente aí mencionadas. Delas será dada de seguida notícia.

18.1. - PROIBIÇÃO DE QUOTAS NA ATRIBUIÇÃO DE MENÇÕES

A Comissão questionou o Governo quanto à opção que preconiza relativamente a este domínio, ou seja, pretendeu-se saber se está prevista, por exemplo no regulamento administrativo a prescrição de quotas na atribuição de menções nomeadamente quanto ao Excelente. O Governo esclareceu que não há previsão de quotas, opção com a qual a Comissão concordou, desde logo pela circunstância de logo no artigo 2.º se estabelecer de forma bem enfática que **a avaliação do desempenho tem como finalidade principal o efectivo reconhecimento individual do desempenho dos trabalhadores.**, razão suficiente para a negação de qualquer pretensão de institucionalizar quotas. No seio da Comissão houve quem aventasse a hipótese de se aditar no texto da (proposta de) lei uma proibição expressa.

Recorde-se que em Macau o sistema de quotas chegou a estar previsto na legislação, mais concretamente no âmbito do sistema introduzido pelo Decreto-Lei n.º 29/85/M, de 8 de Abril. Na verdade, dispunha o seu artigo 17.º:

«Quotas

1. O número de classificações de serviço de Muito Bom atribuídas por cada notador não poderá exceder os seguintes limites, por carreira:

- a) Até 5 notados, 1 Muito Bom;*
- b) De 6 a 10 notados, 2 Muito Bom;*
- c) De 11 a 15 notados, 3 Muito Bom;*
- d) De 16 a 20 notados, 4 Muito Bom;*
- e) Mais de 20 notados, 5 Muito Bom.*

2. Os limites previstos no número anterior não se aplicam ao pessoal de chefia sujeito a classificação nos termos do presente diploma.».

Acontece que este sistema mereceu profundas críticas que resultaram, a final, na suspensão da sua aplicação. O regime introduzido pela legislação de 1985 viu as suas críticas centradas, sobretudo, no esquema das quotas *«Em vez de se apelar à objectividade do notador, à sua isenção e imparcialidade, em vez de se procurar que não cometa na avaliação, obriga-se o notador a*

atribuir um determinado número máximo de muito bons, percentualmente aos efectivos existentes no seu serviço por carreira. É a uniformidade. É a injustiça. É o caminho aberto para o favoritismo.

Como se em cada serviço não pudesse haver, em cada grupo de cinco, mais do que um funcionário muito bom.» (José da Silva Monteiro, A classificação de serviço, técnica de gestão de recursos humanos?, Administração, cit.). Para além do mais afirmava-se que o sistema de quotas constituía a negação da avaliação enquanto instrumento de gestão dos recursos humanos.

Em suma, **independentemente da previsão expressa de proibição de quotas na lei, o Governo não as instituirá** – porque negativas a diversos títulos – e a Comissão concorda com essa opção deixando aqui notícia de que, segundo informações prestadas por representantes do Executivo, nas acções de formação de notadores será transmitido o princípio de uma avaliação de efectivo reconhecimento individual e, por conseguinte, sensibilizar para o afastamento de aplicação de quotas a qualquer pretexto.

18.2. - DEVER DE FUNDAMENTAÇÃO DA ENTIDADE HOMOLOGANTE EM CASO DE DISCORDÂNCIA COM PARECER DA COMISSÃO PARITÁRIA

No caso da entidade homologante discordar de parecer da Comissão Paritária e, por conseguinte, atribuir menção diversa suscitou preocupação em alguns membros da Comissão pelo que sugeriram a necessidade, ou pelo menos, a desejabilidade de, no texto da (proposta de) lei constar o dever de o homologante proceder a fundamentação nestes casos. Em resposta a esta questão os representantes do Executivo, compreendendo embora os fundamentos do problema levantado, esclareceram que tal aditamento não será necessário porquanto já resulta das disposições legais, particularmente do disposto na parte final do número 1 do artigo 3.º, a obrigatoriedade de uma fundamentação adequada.

18.3. - TRABALHOS PREPARATÓRIOS

A Comissão foi esclarecida que o Governo de há muito vem trabalhando na preparação da alteração ao regime da classificação de serviço e de uma forma abrangente. Com efeito, foram levadas a cabo *inúmeras* auscultações, tendo sido, por duas vezes, consultados os serviços públicos (incluindo os serviços administrativos desta

Assembleia), bem como todas as associações de trabalhadores. Mais se esclareceu que foram obtidas respostas na generalidade dos casos. Por outro lado os SAFP procederam a diversos estudos e foram consultados especialistas de Singapura, Hong Kong, Austrália e Portugal.

V CONCLUSÕES

19. Em **conclusão**, apreciada e analisada a presente proposta de lei, a Comissão:

a) É de parecer que a proposta de lei reúne os requisitos necessários para apreciação e votação na especialidade pelo Plenário;

b) Mais sugere que, na reunião plenária destinada à votação na especialidade da proposta de lei ora analisada, o Governo se faça representar, a fim de poderem ser prestados os esclarecimentos necessários.

Macau, aos 29 de Julho de 2004.

A Comissão,

Leong Heng Teng
(Presidente)

Cheong Vai Kei

Leong Iok Wa

Kwan Tsui Hang

Jorge Manuel Fão

Au Chong Kit

Ng Kuok Cheong

Vong Hin Fai
(Secretário)

ANEXO

REGIME GERAL DE
AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS TRABALHADORES DOS
SERVIÇOS PÚBLICOS

I — ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Quanto ao âmbito de aplicação, prevê-se que o novo regime de avaliação do desempenho se aplique a todos os trabalhadores da Administração Pública, incluindo os dos serviços personalizados e fundos autónomos.

A avaliação do desempenho deverá abranger todos os trabalhadores dos serviços públicos, incluindo os contratados no regime de direito privado. Prevê-se expressamente que o desempenho dos titulares dos cargos de chefia, ainda que exercido em regime de substituição, está sujeito a avaliação.

Exceptuam-se os que:

- Se encontrem providos em cargos de direcção ou equiparados.
- Exerçam funções nos Gabinetes do Chefe do Executivo e dos titulares dos principais cargos ou gozem de estatuto equiparado ou equivalente.
- Exerçam funções em regime de comissão eventual de serviço ou estejam em situação em que não haja qualquer contacto funcional com o serviço ou entidade no período a que se reporta a avaliação.

II — COMISSÃO PARITÁRIA

Na proposta de lei prevê-se que os trabalhadores possam, em caso de discordância em relação à avaliação que lhes foi atribuída, fazerem intervir no processo de avaliação uma comissão independente e autónoma na qual estejam representados e com capacidade para, com carácter de referência, emitir parecer sobre a avaliação.

Para o efeito, estabelece-se que em todos os serviços seja criada uma Comissão Paritária, composta por representantes dos serviços e dos notados, em número igual, com intervenção em caso de reclamação ou quando o titular do órgão competente para a homologação pretender alterar a avaliação atribuída pelo notador.

Os membros da Comissão Paritária deverão exercer as suas funções com independência, isenção e imparcialidade, podendo solicitar aos demais intervenientes no processo de avaliação, bem como a outras entidades, a colaboração necessária ao exercício das suas funções.

III — IMPARCIALIDADE E CONFIDENCIALIDADE

1. Imparcialidade

Como garantia da imparcialidade da avaliação, prevê-se que nenhum trabalhador possa ser designado notador ou por qualquer outro modo intervir no processo de avaliação do seu cônjuge ou parente em linha recta ou até ao terceiro grau da linha colateral.

E ainda que, havendo motivo sério para duvidar da imparcialidade do notador ou do titular do órgão competente para a homologação, designadamente por se verificar situação de conflito evidente com o notado, seja ordenada a respectiva substituição.

Além disso, regula-se o processo de substituição do impedido, prevendo-se que o titular do órgão competente para a homologação seja substituído por quem exerça funções compatíveis com o cargo e o notador por trabalhador que preencha os requisitos para ser designado notador ou, quando tal não seja possível, pelo respectivo imediato superior hierárquico.

2. Confidencialidade

Propõe-se que o processo de avaliação do desempenho seja confidencial, estando todos os que nele intervenham, com excepção do próprio trabalhador, sujeitos ao dever de sigilo.

Não obstante, dá-se a possibilidade de o trabalhador, em qualquer fase do processo, poder requerer que lhe sejam passadas certidões ou fotocópias, autenticadas ou não, do respectivo processo de avaliação.

IV — FACTORES DE AVALIAÇÃO E REGRAS PARA O APURAMENTO DAS MENÇÕES QUALITATIVAS

1. Factores de avaliação

A avaliação do desempenho exprime-se numa menção qualitativa, obtida através de um sistema de avaliação baseado na apreciação quantitativa do serviço prestado em relação a factores de avaliação pré-estabelecidos.

Os factores de avaliação são expressamente fixados e objectivamente definidos, distinguindo-se factores de avaliação necessária (todos os trabalhadores são avaliados em relação a eles) e factores de avaliação facultativa (a avaliação dos trabalhadores em relação a eles depende dos cargos ou funções que exerçam).

Quanto aos factores de avaliação necessária prevê-se que sejam os seguintes:

- Eficácia;
- Sentido de responsabilidade;
- Aperfeiçoamento contínuo;
- Adaptação e flexibilidade;
- Relações humanas no trabalho;
- Regularidade no posto de trabalho; e
- Gestão do tempo de trabalho.

Quanto aos factores de avaliação eventual, prevêem-se os seguintes:

- Iniciativa e autonomia;
- Inovação e criatividade;
- Gestão de recursos;
- Trabalho em equipa;
- Relações com o público;
- Liderança e gestão de equipas;
- Negociação e tomada de decisão; e
- Comprometimento organizacional.

2. Regras para o apuramento das menções qualitativas

A avaliação do desempenho expressa-se através do preenchimento de fichas de notação, as quais deverão conter um «Guia de Pontuação» e serão aprovadas por despacho do Chefe do Executivo, prevendo-se que, em função da natureza das funções e das modalidades de avaliação, possam ser aprovadas fichas de notação diferenciadas.

Para o apuramento da menção, prevê-se que cada factor seja pontuado de 1 a 5 valores, utilizando-se na pontuação final uma ponderação dupla para os factores «Eficácia» e «Sentido de Responsabilidade».

Admite-se, porém, que, tendo em conta a natureza das funções exercidas pelo trabalhador, possa ainda ser fixada a dupla ponderação de outros factores de avaliação, em número não superior a dois.

V — MODALIDADES DE AVALIAÇÃO

1. Avaliação ordinária

Quanto à avaliação ordinária, são avaliados ordinariamente todos os trabalhadores que, não estando sujeitos a avaliação extraordinária nem ao regime de avaliação das chefias, tenham um período igual ou superior a 6 meses de serviço efectivo no ano civil a que se reporta a avaliação.

A avaliação reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e abrange o período compreendido entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro, com exclusão do período de desempenho avaliado extraordinariamente ou de acordo com o regime de avaliação das chefias.

2. Avaliação das chefias

Relativamente à avaliação do desempenho dos titulares de cargos de chefia inicia-se na data do início das respectivas funções, e reporta-se, em regra, ao período de 1 ano, mas só pode ocorrer quando o período a avaliar seja igual ou superior a 6 meses.

O processo de avaliação das chefias segue as regras do processo de avaliação extraordinária, prevendo-se, como principal diferença e inovação, a possibilidade do pessoal subordinado à chefia emitir a sua opinião sobre desempenho desta, mediante o preenchimento de um questionário aprovado pelo Chefe do Executivo.

3. Avaliação extraordinária

A previsão é a de que estão sujeitos a avaliação extraordinária, normalmente, os trabalhadores em situação de nomeação provisória, providos mediante contrato, nos dois primeiros anos de prestação de serviço, e nomeados em comissão de serviço, na situação de mudança de carreira.

Nestes casos, a avaliação será anual, salvo se a duração do contrato for mais curta, e deverá preceder a decisão de recondução ou conversão da nomeação ou de renovação do contrato.

Podem ainda ser sujeitos a avaliação extraordinária os candidatos a lugar de acesso que, após o termo de licença sem vencimento, não tenham sido entretanto avaliados, bem como os trabalhadores que suspendam as suas funções, salvo por motivos disciplinares, relativamente ao trabalho prestado entre a data da última avaliação e a data da suspensão de funções.

Nestas situações, a avaliação só poderá ocorrer quando se verificar, no ano do regresso ao lugar de origem ou no ano da suspensão de funções, um período de contacto funcional efectivo com o serviço igual ou superior a 6 meses.

4. Avaliação sumativa

Prevê-se a existência de uma avaliação sumativa, destinada a evitar, na medida do possível, a existência de períodos de exercício de funções sem avaliação efectiva.

Trata-se de uma avaliação parcial, sem relevância autónoma, que é considerada proporcionalmente na avaliação ordinária ou extraordinária imediatamente posterior, e que se prevê que tenha lugar nas seguintes situações:

- a) Quando se verificar mudança de superior hierárquico ou de serviço, ou alteração da situação funcional do trabalhador, que implique a mudança de notador.
- b) Quando a avaliação extraordinária do último ano de nomeação provisória ou do segundo ano de contrato de duração igual ou superior a 1 ano abranger um período superior a 6 meses do ano civil em que é atribuída.
- c) Quando, após o regresso ao lugar de origem, a última avaliação do desempenho em funções de chefia abranger um período superior a 6 meses do ano civil em que é atribuída.
- d) Quando, em caso de suspensão de funções, não se verificar, no ano em que a suspensão ocorre, um período de contacto funcional com o serviço superior a 6 meses. E
- e) Quando, em caso de suspensão de funções, não se verificar, no ano de reinício das funções, um período de contacto funcional com o serviço superior a 6 meses.

A avaliação sumativa só poderá ocorrer quando se verificar um período contínuo de contacto funcional do trabalhador com o serviço igual ou superior a 3 meses de serviço, considerando-se como tal, para este efeito, um período igual ou superior a 2 meses e 15 dias.

Por outro lado, nas situações a que se referem as alíneas b), c) e d), a avaliação sumativa deverá abranger o período de tempo não compreendido pela última avaliação do trabalhador e o período de tempo que decorre entre essa data e o dia 31 de Dezembro do mesmo ano.

VI — PROCESSO DE AVALIAÇÃO

1. Fases do processo de avaliação

A previsão é de que os processos de avaliação compreendam normalmente as seguintes fases:

- Designação dos notadores;
- Reunião de notadores;
- Reuniões de avaliação;
- Auto-avaliação;
- Notação (e eventualmente reclamação e intervenção da Comissão Paritária);
- Homologação (e eventualmente recurso).

Os processos de avaliação dos titulares dos cargos de chefia compreenderão ainda uma fase destinada ao preenchimento do questionário supra referido.

Quanto a prazos, prevê-se que nos processos de avaliação ordinária o preenchimento definitivo das fichas de notação deva ser efectuado entre 1 e 31 de Janeiro, devendo a fase da homologação estar concluída até 15 de Março ou, em caso de intervenção da Comissão Paritária, até 15 de Abril do ano civil imediatamente posterior ao ano a que se reporta a avaliação.

Já nos processos de avaliação extraordinária, a fase da notação deverá ter lugar:

- Até ao 60.º dia anterior ao termo da nomeação em comissão de serviço ou de cada um dos períodos anuais da nomeação provisória.

- Até ao 60.º dia anterior ao termo do contrato ou de cada período anual, quando o mesmo seja celebrado por período superior a 1 ano; e
- Com a antecedência adequada para que o processo esteja concluído a tempo de, com respeito pelos prazos previsíveis para o cumprimento das formalidades necessárias, poderem ser salvaguardados os efeitos úteis da avaliação, nos restantes casos.

2. Designação e substituição dos notadores

Os notadores, que não deverão em princípio ter a seu cargo a avaliação de mais do que 20 trabalhadores, serão designados por despacho do dirigente máximo do serviço até 30 de Novembro de cada ano, para proceder à avaliação do período de desempenho que se inicia no ano seguinte.

Nos casos em que se tenha que proceder à avaliação extraordinária e em que não esteja previamente designado notador para o efeito, nos termos vistos, deverá o mesmo designado assim que ocorrer a situação que determina a avaliação.

O notador deverá ser, sempre que possível, o superior hierárquico imediato do avaliado, considerando-se como tal o responsável pela orientação, coordenação e controlo da actividade do trabalhador avaliado durante o período de desempenho considerado, mas pode ser a chefia funcional do trabalhador, desde que dele tenha um conhecimento mais directo e efectivo.

Em regra, a ausência do notador no decurso do processo de avaliação não deverá determinar a sua substituição, mas se ocorrer durante a fase da notação e por período superior a 30 dias deverá implicar a suspensão do processo de preenchimento das fichas de notação.

Porém, prevê-se que quando a ausência se prolongue por mais de 60 dias, se torne definitiva ou ocorra em situações em que o adiamento ou suspensão do processo de avaliação possa prejudicar o efeito útil da avaliação, seja designado um notador substituto.

O substituto deverá ser um trabalhador que preencha os requisitos para o efeito (ser o imediato superior hierárquico ou chefia funcional) ou, quando tal não seja possível, o imediato superior hierárquico do notador a substituir.

3. Reuniões de notadores

Após a designação dos notadores, deverá ser realizada uma reunião conjunta dos notadores do respectivo serviço, com vista ao esclarecimento dos critérios e uniformização dos procedimentos a adoptar no processo de avaliação do desempenho.

Esta reunião é presidida pelo dirigente máximo do serviço e nela devem estar presentes os membros da Comissão Paritária.

No fim da reunião deverá ser elaborado um resumo escrito da mesma de onde fiquem a constar as conclusões nela alcançadas, o qual, depois de assinado por todos os intervenientes, é afixado em local do serviço que permita a sua fácil consulta por todos os trabalhadores.

4. Reuniões de avaliação

Sem prejuízo da obrigação dos notadores de acompanharem regularmente o desempenho dos notados a seu cargo, o processo de avaliação deverá compreender ainda a realização, ao longo do período a que respeita a avaliação, de 3 reuniões entre os notadores e os notados.

A primeira reunião deverá ter lugar após a reunião de notadores ou após a designação do notador, quando a mesma seja feita após a data normal para o efeito, e visa:

- A clarificação dos objectivos prosseguidos pela subunidade orgânica em que se insere o notado para o período objecto de avaliação;
- O planeamento das actividades a desempenhar no período de avaliação que se vai iniciar, tendo em consideração a área e o conteúdo funcional do notado, o plano de actividades do serviço e os recursos necessários;

- A definição dos resultados a atingir no período objecto de avaliação; e
- A identificação dos factores em que se vai basear a avaliação do notado, designadamente a dos factores a ponderar duplamente.

Quanto à segunda reunião deverá realizar-se a meio do período a que respeita a avaliação e nela serão clarificados os objectivos e prioridades de trabalho e efectuada uma apreciação do desempenho do notado até esse momento, procedendo-se, quando se justifique, aos ajustamentos necessários.

Por último, antes do preenchimento definitivo das fichas de notação os notadores deverão reunir com os notados tendo em vista a apreciação final do desempenho. Prevê-se que esta reunião possa ser realizada conjuntamente com a referida em primeiro lugar, devendo-se proceder em primeiro lugar, quando assim seja, à apreciação final do desempenho do notado.

Das reuniões referidas deverá ser elaborado um resumo escrito, o qual, depois de assinado pelos intervenientes, ficará a constar do processo de avaliação do notado.

5. Auto-avaliação e preenchimento do questionário (avaliação das chefias)

Em cumprimento do disposto na proposta de lei, até 5 dias antes da data da realização da terceira reunião de avaliação referida, deverá ser fornecida ao notado uma ficha de auto-avaliação, de modelo próprio, a qual será de preenchimento facultativo.

A auto-avaliação do notado destina-se a dar a conhecer aos intervenientes no processo de avaliação aquilo que o trabalhador considera ter sido o seu desempenho e deverá ser tida especialmente em consideração pelo notador, embora não releve para o cômputo da pontuação final da avaliação.

Nos processos de avaliação das chefias, deverá ser facultado aos subordinados da chefia a avaliar, com a antecedência adequada, um questionário de preenchimento facultativo, o qual deverá ser especialmente considerado pelo

órgão competente para proceder à avaliação, embora não releve para o cômputo da pontuação final da avaliação da chefia.

As regras relativas à entrega e recepção dos questionários deverão ser estabelecidas pelo dirigente máximo do serviço, com salvaguarda do anonimato do trabalhador e por forma a excluir a intervenção da chefia.

6. Notação

A notação expressa-se através do preenchimento, pelo notador, da ficha de notação correspondente à avaliação a efectuar. Estas fichas de notação deverão ser provisoriamente preenchidas antes da última reunião de avaliação e, definitivamente, após a sua realização.

Quando um trabalhador tenha sido sujeito a avaliação sumativa, o preenchimento da ficha de avaliação ordinária ou extraordinária imediatamente posterior respeitará apenas à avaliação do desempenho do trabalhador no período não compreendido pela avaliação sumativa, desde que o mesmo seja igual ou superior a três meses.

Nestes casos, a avaliação final do notado é a que resultar do cálculo proporcional das avaliações efectuadas.

Após o preenchimento definitivo da ficha de notação, a avaliação atribuída deverá ser imediatamente dada a conhecer ao notado, sendo-lhe facultada cópia da ficha de notação.

7. Reclamação e intervenção da Comissão Paritária

Da avaliação efectuada pelo notador caberá reclamação, no prazo de 10 dias a contar da data em que o notado dela teve conhecimento.

A reclamação deverá ser fundamentada, mas prevê-se que não constitui fundamento bastante para o efeito a mera invocação de diferenças de avaliação, com base na comparação com a avaliação atribuída a outros trabalhadores ou em anos anteriores.

competência para homologar possa ser delegada em substituto que exerça funções compatíveis com o cargo.

Tendo havido reclamação, a decisão de homologação não poderá ser proferida antes de decorrido o prazo para ser solicitado o parecer da Comissão Paritária ou da recepção do parecer da mesma, quando tenha sido solicitada a sua intervenção.

O titular do órgão competente para a homologação poderá alterar a avaliação efectuada pelo notador, mas deverá, quando assim seja, além de ouvir a Comissão Paritária, fundamentar devidamente cada um dos valores a atribuir.

Igual dever de fundamentação está previsto quando, tendo sido emitido parecer da Comissão Paritária a entidade competente para homologar não concorde com ele.

9. Recurso

Na proposta de lei estabelece-se a regra de que da avaliação final cabe recurso contencioso.

No projecto de regulamento administrativo, prevêm-se regras específicas para o recurso administrativo que o notado queira interpor da homologação ou da avaliação atribuída pelo titular do órgão competente para a homologação que no processo tenha intervindo na qualidade de notador.

Este recurso é apresentado nos serviços administrativos do serviço que procedeu à avaliação e dirigido ao membro do Governo que tem a seu cargo a área de governação a que pertence o serviço e deve ser fundamentado, não se considerando fundamento bastante para o efeito a mera invocação de diferenças de avaliação, com base na comparação com a avaliação atribuída a outros trabalhadores ou em anos anteriores.

O recurso deverá instruído com o parecer do titular do órgão competente para a homologação e todos os documentos necessários para a sua apreciação, e enviado, no prazo de 8 dias, à entidade competente para o decidir, a qual, recebido o processo, deverá decidir no prazo de 10 dias.