

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO: O STE DISSE NÃO À LEI E AO PROJECTO DE DECRETO REGULAMENTAR! PORQUÊ?

- Porque ao contrário do que se afirma, não há uma “avaliação dos serviços e organismos” -vamos por isso continuar a não ter controlo sobre as mesmas;
- Porque a aplicação aos institutos públicos se fará com as adaptações que se quiser (art.º 1.º n.º 3);
- Porque se comete aos dirigentes a avaliação de competências comportamentais, o que nada tem a ver com acções ou omissões no âmbito de um exercício profissional (art.º 2.º e 4.º) ;
- Porque não se sabe como vão ser definidos, em cada organismo, os “indicadores de medida” previstos no art.º 3.º : por carreira, por categoria, por trabalhador vão ser publicitados? Que participação na sua definição? (art.º 3.º);
- Porque todo o processo: definição de objectivos para o ano seguinte e avaliação do desempenho no ano anterior se concretiza numa só e mesma entrevista (art.º 3.º e 12.º), o que lhe retira qualquer credibilidade técnica;

- Porque a previsão de “objectivos de responsabilidade partilhada (art.º 3) vai no sentido do aprofundamento da subjectividade na avaliação;
- Porque os objectivos, para cada trabalhador, podem ser fixados unilateralmente pelo chefe, sem que aquele tenha qualquer possibilidade de defesa: **todo o processo é confidencial** ,(art.º 3º);
- Porque na avaliação da “atitude pessoal “ (art.º 5.º) se inclui o esforço, o interesse e a motivação, não se percebendo o que é que o esforço tem a ver com a atitude, nem se descortinando como se vai distinguir o interesse da motivação;
- Porque a escada de avaliação (art.º 6.º) elimina o “regular”, “satisfaz” ou “suficiente”, isto é, para uma escala de 1 a 5 desaparece o ponto médio;
- Porque todos os trabalhadores têm direito a ver reconhecido um desempenho excelente, ganhando os serviços com isso em eficiência e eficácia, não sendo isso que se prevê no art.º 9.º com o estabelecimento de percentagens máximas para Excelente (5%) e Muito Bom (20%), discriminam-se potencialmente os outros trabalhadores;
- Porque nas fichas se introduz o NIF, sem qualquer fundamento objectivo;
- Porque não se compreende que a avaliação do desempenho possa ser da competência do superior hierárquico ou, também, “do funcionário que possua responsabilidades de coordenação sobre o avaliado” (art.º 12.º)”;

- Porque não se aceita que não haja a participação dos trabalhadores no processo com um novo Conselho de Coordenação da Avaliação” (art.º 13.º);
- Porque se estabelece um policiamento do processo que diz bem do objectivo, totalmente desinserido da gestão do pessoal:
 - cada dirigente tem de elaborar “ um relatório anual de avaliação do desempenho” (art.º 14.º);
- Porque até para a progressão passam a ser exigidos três anos com a classificação de Bom. E os anos a considerar são os imediatamente precedentes , com a interpolação máxima de um ano (art.º 8.º);
- Porque para a avaliação do desempenho de 2004 os objectivos serão fixados ... até ao fim de Maio de 2004 (art.º 41.º) e o novo diploma (ainda não publicado) aplica-se ... a todo o ano de 2004;
- Porque, para já , a avaliação, como está é só para os 150 mil trabalhadores das carreiras de regime geral. Para os outros, nomeadamente corpos especiais a ver vamos como será ... e não será para já!

Podemos concluir que vamos continuar sem ter um relatório anual caracterizador dos recursos humanos da Administração Pública e da sua evolução, mas vamos ter um relatório sobre a avaliação do desempenho. O que, como se vê, dados os objectivos de ataque às promoções e progressões, é para o Governo muito mais importante .

O STE procurou sempre dizer:

- Que a chave é o estabelecimento de um sistema de controlo dos serviços que permita o seu acompanhamento e avaliação;
- Que a avaliação do desempenho dos trabalhadores é importante se inserida num adequado processo gestor que não o transforme num processo persecutório. Manter a total falta de controlo dos dirigentes e do modo como se exerce a respectiva função não perspectiva uma saudável avaliação do desempenho dos trabalhadores não dirigentes.

LISBOA, 2004-03-31

A DIRECÇÃO