

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO: STE QUESTIONA PROJECTO DE DECRETO REGULAMENTAR

(carta de 2004-04-30)

"No seguimento das apreciações já feitas e porque, ao contrário do que por vezes se pretende fazer crer, o STE está interessado numa Reforma da Administração Pública que potencie melhores serviços para todos os Portugueses, queremos dar-lhe conta de algumas reflexões adicionais a propósito do Projecto de Diploma em epígrafe:

1) - OS OBJECTIVOS PODEM NÃO COINCIDIR COM O TRABALHO EFECTIVAMENTE REALIZADO (Artº 3º do Decreto-Regulamentar e ponto 2.1 da Ficha de Avaliação do Desempenho):

A 1ª crítica ao Decreto-Regulamentar incide no facto da avaliação de desempenho, incidir sobre objectivos e, não necessariamente sobre trabalho efectivamente realizado. **A componente "Objectivos" que deve ser preenchida no início do período de avaliação, deveria ser complementada no final do período de avaliação com uma ficha que pudesse incluir o trabalho efectivamente realizado.** De outra forma, está-se a avaliar o funcionário público pelos objectivos traçados que podem não ser cumpridos por múltiplas razões. Por outro lado, pode existir trabalho realizado, que foi solicitado pelos serviços, e que não está incluído nos "Objectivos". O conteúdo de parte dos "Objectivos" formulados na Ficha de Avaliação é uma previsão de trabalho, fictício, teórico e pode ser virtual para ser efectuado pelo trabalhador. Assim, ao não ser cumprido, por não ser possível, vai penalizar essa avaliação.

2) - NÍVEIS DE AVALIAÇÃO DOS "OBJECTIVOS" DEMASIADO REDUTORES (nº 2 do artº 3º do Decreto-Regulamentar):

Os níveis de avaliação dos Objectivos são abreviados e restringidos a 1, 3 e 5, excluindo-se a totalidade da escala de avaliação formulada no artº 6º do Decreto-Regulamentar, o que parece não estar adequado, por ser pouco rigoroso, demasiado simplificado e abreviado para uma componente que pesa 60% do total da avaliação. A exclusão da totalidade da escala da avaliação tende a desvirtuar a avaliação do desempenho do trabalhador. A intenção do legislador parece ter sido a de excluir os níveis "MUITO BOM" e "Necessita de desenvolvimento". Porquê? No 1º caso, a avaliação que normalmente o funcionário teria "Muito Bom", como não existe, "empurra-o" para baixo e atribui-lhe um nível inferior "Bom", podendo atrasar-lhe a promoção na carreira. No 2º caso, a inexistência do nível 2 "Necessita de desenvolvimento", o funcionário deixa de ter a possibilidade de vir a ter formação, e é assim "atirado" para o nível "Insuficiente" cortando-lhe completamente as promoções na carreira.

3) - AUSÊNCIA DE "SUFICIENTE" NA ESCALA DE AVALIAÇÃO VAI DETURPAR A AVALIAÇÃO DO FUNCIONÁRIO E VAI CONTRA AS NORMAS DO SISTEMA EDUCATIVO (artº 6º do Decreto-Regulamentar)

4) - A APLICAÇÃO DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO SOMENTE NO 2º SEMESTRE DE 2004 VAI PENALIZAR O TRABALHADOR (artº 20º e artº 41º do Decreto Regulamentar):

Outro ponto grave é que a avaliação referente ao ano de 2004 irá incidir apenas sobre os Objectivos traçados para o 2º semestre de 2004. Mas, de acordo com o artº 20º do Decreto Regulamentar, a doutrina da nova avaliação de

desempenho tem um carácter anual. A fixação de pelo menos 3 objectivos (máximo 5) para o 2º semestre de 2004, como se fosse um ano, vai naturalmente sobrecarregar as tarefas desempenhadas pelo trabalhador. Assim, a legislação parece ter lacunas, dado que a avaliação do desempenho referente ao ano de 2004, vai ficar desequilibrada porque incide unicamente sobre o 2º semestre do ano. O trabalho desenvolvido no 1º semestre de 2004 é esquecido, e portanto não é avaliado nem as actividades desenvolvidas até Junho irão contar para o 2º semestre. Este aspecto parece grave, sobretudo porque todos sabemos que o 2º semestre é sempre mais curto do que o 1º semestre, visto incluir férias dos trabalhadores anuais e natalícias.

5) - DENOMINAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS É CONFUSA E PODE MISTURAR COMPETÊNCIA COM COMPORTAMENTO (artº 4º e artº 5º do Decreto Regulamentar e ponto 2.2 da Ficha de Avaliação):

Nesta Componente de avaliação estão incluídas 2 realidades diferentes: Uma são os conhecimentos e a capacidade de realização e a outra o comportamento do trabalhador. Esta componente, como a própria designação o indica, é confusa e pouco clara para quem vai avaliar.

Assim, a definição e descrição das competências comportamentais formuladas nos pontos 5 da Ficha de Avaliação - Espírito de equipa e 6 - Responsabilidade e Compromisso com o serviço, parecem misturar-se com a outra componente de avaliação " Atitude Pessoal".

E ainda, a definição da competência comportamental do ponto 2 da Ficha de Avaliação "Capacidade de realização e orientação para os resultados" engloba 2

realidades diferentes: uma é a capacidade de realização e a outra é a capacidade de iniciativa que engloba a criatividade. O funcionário pode realizar bem o trabalho e não ser criativo. E o contrário também se dá.

6) - QUOTAS DE 20% PARA "MUITO BOM" E DE 5% PARA "EXCELENTE" PODEM DESVIRTUAR A EXCELÊNCIA NO DESEMPENHO (artº 9º do Decreto Regulamentar). Senão vejamos:

O estabelecimento de quotas para a avaliação de "Excelente" e "Muito Bom" poderá criar situações de grande desigualdade entre funcionários do mesmo grupo profissional, mas de serviços distintos.

EXEMPLOS:

a) - Num **Serviço A**, onde existem **20 trabalhadores** do mesmo grupo profissional (técnicos superiores), apenas **1** poderá ter a avaliação de "Excelente" (escala de avaliação entre 4,5 e 5) e **4** poderão ter a avaliação de "Muito Bom" (escala de avaliação entre 4 e 4,4);

b) - Num **Serviço B**, onde existem **100 trabalhadores**, igualmente técnicos superiores, **5** poderão ter a avaliação de "Excelente" e **20** "Muito Bom".

O sistema de quotas, tal como está contemplado no Decreto Regulamentar, não vem provar que os 20 trabalhadores do Serviço B, que tiveram a classificação de "Muito Bom", têm mais mérito e estão mais bem preparados para a função do que os 15 trabalhadores do Serviço A, que não poderão chegar às classificações de mérito e excelência. Isto é justiça e excelência?

O artº 15º da Lei nº 10/2004, de 22/3, não determina que as percentagens máximas para atribuição das classificações mais elevadas “Excelente” e “Muito Bom” sejam iguais para todos os Organismos Públicos. Enquanto o artº 9º do Decreto Regulamentar fixa percentagens de quotas iguais para todos os Organismos Públicos.”