

AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO O STE NÃO PÁRA!

O STE contestou e contesta o sistema institucionalizado de avaliação do desempenho pela Lei n.º 10/2004, de 22 de Março e pelo Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio.

E não é porque consideramos que a actividade desenvolvida pelos trabalhadores não deve ser avaliada.

Entendemos que sim:

Só que:

- a) Pensamos que há que avaliar sistematicamente e em permanência, os serviços – o que não se prevê seja feito apesar de se dizer na lei que se institucionaliza um sistema de avaliação dos serviços e organismos, dirigentes e trabalhadores;
- b) Promove-se a avaliação de trabalhadores, de uma forma, de dirigentes intermédios, de outra e... não há avaliação dos dirigentes do topo. Onde fica o conceito de equipa responsável por objectivos?

- c) Todo o processo de fixação de objectivos e de avaliação do desempenho – é reduzido a uma entrevista no início do ano.

E a palavra do chefe ou dos chefes é final. Não há intervenção de qualquer entidade susceptível de compor os conflitos;

- d) São estabelecidas quotas: 5% para Excelente e 20% para Muito Bom. A aplicar por serviço aos diferentes grupos profissionais, cujos profissionais podem ser agregados caso o número de avaliados seja inferior a 20!

É um sistema que aposta na instrumentalização e desresponsabilização dos dirigentes (moeda de troca para a nomeação por escolha?) e cuja aplicação se pode transformar em totalmente irracional;

- e) O Decreto Regulamentar é de 14 de Maio e pretende-se que o processo de avaliação relativo ao ano de 2004, a efectuar em 2005, se inicie com a fixação de objectivos, a ter lugar “**até final do mês de Maio de 2004**”.

Só que a generalidade dos Serviços não promoveu a fixação de objectivos com cada trabalhador até ao final do mês de Maio de 2004.

Alguns nem sequer elaboraram planos de actividades, como previsto na lei!

E a seguir a DGAP veio dizer que:

“Deverão ser definidos, até final de Maio de 2004, os objectivos para os serviços e organismos e, relativamente a todos os trabalhadores e dirigentes intermédios, deverão ser fixados **até ao final de Junho de 2004** os objectivos para o 2º semestre de 2004, que serão objecto de avaliação em 2005”.

O que significa que se pretende alterar um decreto com uma circular e se pretende, também, inventar um novo prazo para os serviços fixarem os objectivos que, obviamente, já o deveriam ter sido aquando da elaboração do orçamento e plano de actividades para 2004.

Proceder desta maneira, só para impedir que os trabalhadores possam solicitar a classificação de serviço relativa ao ano de 2004 por já terem tido contacto funcional suficiente e quando não podiam contar com as novas regras é uma verdadeira fraude à lei, indigna de exercício do poder num Estado de Direito.

Por outro lado tornar extensiva a avaliação da actividade de 4 meses aos restantes 8... não é razoável nem sério!

Outro aspecto singular do sistema é a brilhante síntese entre a transparência e o carácter confidencial dos processos que apenas permitirá conhecer os resultados da

avaliação, sem que a sua comparação possa fundamentar recursos.

Independentemente da colocação da questão – da inaceitabilidade do sistema e da sua aplicação ao ano de 2004 – ao novo Governo, o STE desencadeou já os adequados procedimentos tendo em vista a declaração de inconstitucionalidade e de ilegalidade de normas.

Lisboa, 04 de Agosto de 2004