

**Avaliação do Desempenho na Madeira:  
O parecer do STE  
(Carta à Assembleia Legislativa Regional)**

“Note-se, antes de mais, que o prazo para a emissão de pareceres no âmbito da negociação colectiva é de 20 dias.

No caso vertente, é facultada ao STE a possibilidade de apresentar o seu parecer até ao dia 9 de Maio de 2005.

No entanto, embora se perceba que V.Exa tem urgência no assunto, a verdade é que os motivos dessa urgência não vêm explicitados no ofício em causa.

É adequado aqui recordar a V.Exa que o STE é uma organização sindical que arrecada receitas unicamente através das quotas que os seus associados pagam, pelo que os recursos humanos e técnicos de que dispõe têm de ser geridos com absoluto rigor.

Por outro lado, o STE é uma estrutura de âmbito nacional que acompanha e intervém em todos os sectores da Administração Pública mercê do esforço dos seus dirigentes e delegados.

Por estas razões, o STE necessita de gerir o factor tempo de modo particularmente cuidado, planeando as suas acções tendo em atenção, para além de outros factores que agora não vêm ao caso, os prazos que a lei consagra para o exercício da actividade sindical.

Tendo em linha de conta os considerandos atrás produzidos, o STE lamenta que V.Exa não tenha tido a preocupação de garantir que o prazo legal para a emissão de pareceres possa ser utilizado na íntegra, constituindo esse facto uma notória, mas eventualmente involuntária, falta de respeito pela importância capital que o movimento sindical teve, tem e certamente terá no futuro no capítulo do reforço da participação cívica democrática, em geral, e no domínio da elaboração das leis do trabalho, em particular.

Ainda assim, cumpre apreciar a proposta.

**ENQUADRAMENTO GERAL**

Embora se reconheça que existe um condicionalismo específico no tocante às necessidades organizacionais dos serviços compreendidos na Administração

Regional Autónoma da Madeira, não pode o STE aceitar que esse particular condicionalismo sirva de justificação para que se consagrem todas as excepções que se queira.

O regime-regra deverá prevalecer, podendo conhecer as derrogações que absolutamente se justifiquem em face da existência de causas inequivocamente legitimadoras da sua existência.

Com o devido respeito, não encontrámos no articulado da proposta essas causas legitimadoras, mas deparámos com inúmeras excepções ao regime-regra, que apreciaremos no local próprio.

Ainda assim, não podemos deixar de referir que em relação à matéria da avaliação de desempenho seria aconselhável que se avançasse tendo em conta a necessária harmonização de procedimentos entre as diversas Administrações Públicas.

Aparentemente, essa preocupação foi descurada.

Em matéria de avaliação de desempenho o STE tem defendido a tese de que se deverá promover uma notação alicerçada em quatro pilares fundamentais:

- procedimentos idênticos para toda a Administração Pública,
- critérios objectivos,
- divulgação atempada dos factores de avaliação e.
- avaliação pessoalista e circunscrita ao período avaliado.

Por outro lado, não é aceitável que os processos de avaliação de desempenho conduzam à consagração da regra do desempenho médio a que se oporiam os desempenhos abaixo e acima da média.

Semelhante forma de avaliar não é consentânea com os princípios enunciados.

A relativização da avaliação dos desempenhos não permite a adopção de critérios objectivos nem tem em conta as características específicas de cada trabalhador.

Acarreta, ainda, a possibilidade de reduzir o leque de trabalhadores que poderão progredir ou obter promoções no âmbito das carreiras em que estão inseridos.

Por outro lado, sendo este documento lavra da actividade administrativa no decurso deste ano seria importante que o sistema não tivesse aplicação retroactiva.

Trata-se de alterações de facto e de direito ao regime vigente com as quais os trabalhadores não podiam contar no início do actual período a notar e que, por isso mesmo, só deverão produzir efeitos para o futuro.

Deverão, ainda, ser acompanhadas daquelas outras alterações que permitam continuar a garantir as promoções e progressões aos trabalhadores que se situem nos valores médios de avaliação de desempenho.

Espera-se que com a presente medida não se pretenda, capciosamente, diminuir a pressão da massa salarial através da diminuição dos espectros de situações que permitirão a progressão e promoção de trabalhadores, assim poupando uns tostões ao erário público.

Assim, o artigo 40.º da proposta deveria ser reformulado para que a aplicação do SI ADAP em 2005 tivesse carácter experimental, apenas produzindo plenos efeitos no ano de 2007, precisamente quando fosse homologada a nota relativa ao desempenho de 2006.

Isso mesmo se afirma no preâmbulo da proposta: "Daí que tenha de haver a preocupação de, ... prever uma margem de tempo suficiente para que, com credibilidade, se institua essa mesma aplicação."

Conclui-se que o autor da redacção do artigo 40.º ou não redigiu o preâmbulo, ou se o fez já não se lembra do que nele escreveu ou, ainda, que o terá redigido e dele se lembrará embora não tenha sido capaz de manter a coerência entre os trechos em questão da proposta.

## ASPECTOS EM CONCRETO

Em relação ao articulado formulam-se as seguintes reservas:

Artigo 1.º, n.º 2

Persiste a exclusão dos contratados por tempo indeterminado do âmbito subjectivo de aplicação do SI ADAP que se verifica no diploma mãe.

Artigo 8.º, n.º 2

O critério para a escolha dos anos relevantes deveria ser outro, a saber, que se deveriam escolher as melhores notas do número de anos necessários para os efeitos pretendidos de entre todas as notas obtidas pelo trabalhador na categoria.

#### Artigo 9.º

Verifica-se que a presente proposta se afasta da Lei n.º 10/2004 nos seguintes aspectos:

- As quotas para a atribuição de Muito Bom - 30% - e Excelente - 10% - são mais significativas;
- Os seus limites percentuais poderão ser incrementados por deliberação unânime do conselho coordenador da avaliação e,
- Não haverá lugar a agregação de grupos profissionais para efeitos de aplicação do sistema de quotas se cada um deles for composto por 5 trabalhadores.

Estas exceções à regra serão, porventura, mais favoráveis aos trabalhadores mas não resolvem o problema da inadmissibilidade da existência de quotas.

Melhor será que não se institua qualquer sistema de quotas.

Por outro lado, impõe-se corrigir outra deficiência do diploma mãe.

Trata-se do facto de se não exigir fundamentação expressa para atribuir a menção de *Necessita de Desenvolvimento* cujos efeitos são nefastos para a valorização profissional do trabalhador a quem for atribuída essa menção, coarctando-lhe as possibilidades de promoção e progressão de modo violento.

Assim, sugere-se o aditamento de um ponto 9, com o seguinte teor:

“A atribuição da classificação de *Necessita de Desenvolvimento* implica fundamentação que, documentalmente, justifique a insuficiência do desempenho do trabalhador.”

#### Artigo 13.º, n.º 2

Não se aceita que a lei seja tão ampla no que toca à previsão do direito a ter assento no CCA por parte dos dirigentes intermédios de 1.º grau.

Assim, não é correcto consagrar o direito de «todos ou alguns» desses dirigentes terem assento no CCA.

Não se poderá esquecer que esta norma terá reflexos importantes ao nível do funcionamento do mecanismo previsto no artigo 9.º, n.º 3 – que regula a possibilidade de incremento da percentagem das quotas a aplicar.

O n.º 3 consagra uma verdadeira aberração que se traduz na possibilidade de se constituir um CCA sem dirigentes.

Em suma, o documento em análise apresenta deficiências de vária ordem não reunindo as condições necessárias para vigorar.”