



SINDICATO DOS QUADROS TÉCNICOS DO ESTADO

Rua Braamcamp, 88 - 2º Dto. - 1269-111 LISBOA

Tel. 21 386 00 55 / Fax 21 386 07 85

www.ste.pt / ste@mail.telepac.pt

ESTATUTO DISCIPLINAR DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

NOVA ARMA DE ARREMESSO CONTRA OS TRABALHADORES!

1. O que é que o STE questiona:

- a) **O dizer-se num lado** (art.º 1.º do projecto de proposta de lei) que o Estatuto é aplicável a todos os trabalhadores que exercem funções públicas **e, noutro** (art.º 18.º e 69.º a 71.º), que as normas em causa se aplicam unicamente aos trabalhadores “nomeados” e aos “contratados ex-nomeados”

O que significa que, afinal, o Estatuto não é, na sua totalidade, aplicável a todos os trabalhadores!

- b) A previsão de **aplicação das penas de demissão e despedimento** aos trabalhadores que tenham duas avaliações de desempenho negativas (alínea h) 1. art.º 18.º), **apesar da frequência de formação adequada aquando da primeira avaliação negativa**. O que põe em crise o próprio processo da avaliação do desempenho, **com a impossibilidade de prosseguir os objectivos no 2.º ano em que se obtenha a menção de desempenho inadequado**, atenta a falta de formação adequada;

- c) **Que se escamoteie a responsabilidade dos serviços e dos dirigentes na avaliação do desempenho, sabendo-se que cabe a estes:**

- Negociar em devido tempo, os objectivos os indicadores de medida e os critérios de superação
- Rever, regularmente, esses objectivos, indicadores e critérios, ajustá-los e reportar ao avaliado:
 - a evolução do seu desempenho;
 - as possibilidades de melhoria;
- Identificar as potencialidades pessoais e profissionais a desenvolver;
- Incluir as necessidades de formação do trabalhador no diagnóstico anual;
- Identificar as competências e comportamentos profissionais merecedores de melhoria;
- Introduzir melhorias no posto de trabalho e nos processos a ele associados.

Pelo que não pode ser ignorada a responsabilidade dos dirigentes em tal matéria, muito menos quando a única coisa que emerge no projecto, fundamentadora do processo de averiguações, é a avaliação do desempenho insuficiente do trabalhador!

- d) Que, atento o previsto na avaliação do desempenho, e cabendo ainda ao dirigente:

- **Caracterizar os fundamentos**, por parâmetro, **que levaram à atribuição da menção de desempenho inadequado;**



SINDICATO DOS QUADROS TÉCNICOS DO ESTADO

Rua Braamcamp, 88 - 2º Dto. - 1269-111 LISBOA

Tel. 21 386 00 55 / Fax 21 386 07 85

www.ste.pt / ste@mail.telepac.pt

▪ **Demonstrar que**, identificados os fundamentos da insuficiência do desempenho, **foi construído um plano de desenvolvimento profissional adequado à melhoria do desempenho;**

▪ **Demonstrar que foram tomadas decisões para um melhor aproveitamento das capacidades do trabalhador,**

Não se inclua no processo de averiguações a instaurar:

- **O dirigente**, para se averiguar se foram cumpridos todos os procedimentos que lhe cabem na avaliação do desempenho e se o mesmo incumpriu ou não os seus deveres;
- **O concelho coordenador da avaliação**, para se averiguar se se demitiu das funções que lhe cabem nos termos da lei.

2. Os trabalhadores da Administração Pública, incluídos os seus dirigentes, estão **todos** obrigados ao cumprimento das disposições legais.

E os dirigentes têm deveres conexos com os dos trabalhadores. Donde, se há objectivos não atingidos, o processo de averiguações não pode ser de direcção única – **deve ser aberto de modo a que se possa averiguar quem incumpriu!**

3. **Mas, para além disto, o STE não pode aceitar:**

- a) Penas diferenciadas consoante o estatuto dos trabalhadores : **mais pesadas para os nomeados e mais leves para os contratados!**
- b) **Que se persista na aplicação de penas aos trabalhadores, mesmo depois de aposentados ou reformados;**
- c) **Que para uns trabalhadores (“nomeados” e “contratados ex-nomeados”) se preveja o despedimento e, para outros (c/CIT), a colocação em mobilidade especial por um ano (v. art.º 33.º da Lei n.º 12 A/2008);**
- d) **A natureza secreta do processo (art.º 33.º);**
- e) Que, no caso de a demissão ou o despedimento serem declarados nulos, **se pretenda possibilitar a substituição da reintegração do trabalhador por uma indemnização**, a combinar (!) antes da decisão jurisdicional, **subalternizando assim o sistema judicial.**

Em conclusão, este é um Estatuto Disciplinar que é mais uma de tantas armas de arremesso contra os trabalhadores, em que estes surgem culpados de tudo, mesmo da falta de organização dos serviços, e como tal penalizados. Não pode ser!...

LISBOA, 2008-03-26

A DIRECÇÃO