

Funcionária que reclamou vê nota baixar para metade

Avaliação. Dirigentes do IFAP vão ser accionados pelo STE por "assédio" e "falsificação"

CARLA AGUIAR

Uma funcionária do Instituto de Financiamento da Agricultura (IFAP) viu a sua avaliação baixar de "relevante" – entre 4 e 5 valores – para 2 valores, depois de não ter aceite e ter pedido para conhecer os fundamentos da não validação, pelo conselho de avaliação, da sua primeira classificação.

O caso vai ser alvo de uma acção judicial por assédio, patrocinada pelo Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e levado à Procuradoria Geral da República, por "indícios de falsificação de documentos" por parte do conselho coordenador de avaliação, presidido pela dirigente máxima daquele instituto, disse ao DN o presidente do STE, Bettencourt Picanço. O incidente é considerado como "anomalia grave", numa carta enviada ao ministro da Agricultura – a que o DN teve acesso – e é mais um entre várias centenas de processos interpostos por funcionários a contestarem o sistema de avaliação no Estado.

O processo em causa remonta à avaliação relativa a 2009 de Gabriela Marques, técnica do IFAP. No final desse ano, a sua chefia directa tinha-lhe dado indicação de que a classificação a propor ao conselho de avaliação seria de "relevante". Após duas semanas de baixa, a funcionária regressa ao trabalho e fica a saber, por colegas, que as avaliações já tinham sido homologadas e atribuídos prémios de desempenho e promoções salariais. É então que, a 13 de Janeiro de 2010, pede informação sobre o seu processo e a responsável responde que não tinha dado luz verde à avaliação feita pelo seu director. Este informa-a posteriormente que, também ele, tinha contestado a não validação pelo conselho de avaliação, aguardando desenvolvimentos.

No dia seguinte, Gabriela Marques solicita, nos termos dos regulamentos, que lhe seja dado conhecimento quer da ficha da avaliação quer dos fundamentos invocados para o conselho de avaliação não aceitar a nota proposta e da respectiva acta. É informada pelo director que a justificação dada superiormente teria sido a de que as propostas de "desempenho relevante" tinham sido em quantidade superior à quota atribuída àquele serviço, limitada a 25%. Ainda em Janeiro, a funcionária foi



O Ministério da Agricultura não quis comentar a acusação de irregularidades

contactada para aceitar uma nova ficha com a menção de "adequado", correspondente a 3,9 valores, o que foi recusado, assim como a intenção de conhecer o fundamento da decisão e a acta.

Só a 3 de Março o conselho directivo divulga a acta – que vinha sendo pedida desde Janeiro – na qual se justifica a descida da nota com um relatório em forma de inquérito, com pareceres e informações recolhidas sobre o trabalho da funcionária (ao arrepio do parecer dado pela chefia directa) e com data de 21 de Dezembro último.

"É um pseudo-relatório", diz o STE na carta enviada, "para construir fundamentos para descer officiosamente para 2,042 valores a nota da funcionária" numa acta "ficcionalmente assinada a 21 de Dezembro". De acordo com o STE, trata-se de uma retaliação, que acusa aquele serviço de desrespeitar a lei da avaliação em vários outros pontos.

Confrontado pelo DN, o porta voz do ministro da Agricultura disse que o ministério não faria qualquer comentário sobre o assunto. No entanto, o DN sabe que António Serrano já tem a carta enviada esta semana pelo sindicato.

Avaliação de desempenho envolveu apenas metade dos funcionários

BALANÇO Muitos serviços contratam consultoras para fazer a avaliação dos seus trabalhadores. STE pede suspensão da lei

Passados mais de três anos da aplicação do Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP) ainda só foram abrangidos os trabalhadores das carreiras gerais, deixando cerca de metade do universo potencial de fora. Segundo o STE, só cerca de 300 mil estiveram envolvidos em processos de avaliação.

Pulémico desde o início, o SIADAP tem suscitado centenas de acções judiciais por parte dos funcionários avaliados. "A maior parte dos processos que os oito juristas que temos a trabalhar conosco têm em mãos dizem respeito à contestação de fundamentos da avaliação e ao atropelo das normas".

Também por isso, aquele sindi-



A avaliação é um dos focos do protesto dos funcionários

cato pediu esta semana aos grupos parlamentares a suspensão e revisão da lei do SIADAP. Porque "da sua não aplicação em grande número de serviços e da incorrecta aplicação nos restantes decorrem efeitos dramáticos para as carreiras dos trabalhadores, para o ambiente de trabalho e para a gestão dos recursos humanos".

AS NOTAS NO ESTADO

EXCELENTE

> **Quota mínima** Só uma quota de 5% de funcionários em cada serviço pode ser escolhido para excelente. Mas para isso precisa de ter classificação de "relevante" e ter a nota máxima de 5 valores. Estes são os que podem aspirar a prémios de desempenho e alteração de posição remuneratória.

RELEVANTE

> **Quota de 25%** Esta classificação é equivalente a bom. Os "relevantes" situam-se entre os 4 e 5 valores e é deste contingente que podem ser escolhidos os "excelentes". Alguns destes também podem aceder a prémios de desempenho, dependendo do preenchimento das quotas nos seus serviços.

ADEQUADO

> **Suficiente** Este nível de classificação situa-se entre as notas 2 e 4, o equivalente a um "suficiente". No caso concreto, abordado no artigo ao lado, foi o nível para o qual baixou a funcionária, após um relatório encomendado pelo conselho de avaliação.

INADEQUADO

> **Insuficiente** Entre os níveis 1 e 2, ficam classificados os funcionários com a pior avaliação, sem qualquer hipótese de promoção nos tempos mais próximos. E candidatos a "disponíveis".

Segundo Bettencourt Picanço, "grande parte dos serviços demite-se das suas responsabilidades cometendo as tarefas relativas à avaliação de desempenho a empresas de consultoria que contratam", representando despesa adicional para as contas públicas. A avaliação no Estado é defendida igualmente pelo PSD.