



FALANDO DO SIADAP

O SIADAP continua a ser notícia pelas piores razões.

Os atropelos à lei na sua aplicação à avaliação concreta dos trabalhadores infelizmente já vem sendo lugar comum, tal é o número de impugnações administrativas e judiciais que o STE vem patrocinando.

Numa destas impugnações verificou-se que os dirigentes de uma Escola Secundária da cidade da Amadora continuam a insistir na definição da "Melhoria da assiduidade e pontualidade" como objectivo comum a todos os trabalhadores.

Das duas, uma:

Ou aqueles dirigentes não sabem definir objectivos aos respectivos avaliados, o que é grave e é **motivo para cessação imediata das funções dirigentes;**

Ou então pretendem acabar com o regime das faltas justificadas que consta da lei, o que é mais grave ainda e requer intervenção imediata dos órgãos de tutela e do Ministério Público como garante da legalidade democrática.

E por que é que a assiduidade e pontualidade não podem ser definidos como objectivos profissionais no âmbito do SIADAP?

Antes de mais porque tal matéria não se encontra incluída no elenco de resultados indicados no número 2 do artigo 46º da Lei nº 66-B/2007, e que têm a ver com

- produção de bens e prestação de serviços aos utilizadores;
- qualidade, melhoria do serviço e satisfação das necessidades dos utilizadores;
- eficiência, no sentido de simplificação e racionalização de prazos e procedimentos de gestão processual e na diminuição de custos de funcionamento;
- aperfeiçoamento e desenvolvimento das competências individuais, técnicas e comportamentais dos trabalhadores.

A assiduidade e pontualidade são deveres a que todos os trabalhadores estão sujeitos (artigo 3º nº 2 da lei 58/2008, de 9 de Setembro), independentemente da avaliação do respectivo desempenho.

A violação daquele dever determina a marcação de faltas injustificadas e é considerada infracção disciplinar.



Por seu lado as faltas justificadas e tipificadas no nº 2 do artº 185º da lei 59/2008, de 11 de Setembro, são um direito indisponível dos trabalhadores, e por isso mesmo não podem ser negociadas em sede de definição e contratualização de objectivos.

As faltas não podem ser escolhidas para indicadores de medida de objectivos profissionais, nem para critérios de incumprimento ou de superação daqueles objectivos.

Com efeito, as causas que as determinam (doença do trabalhador ou dos seus familiares, casamento, falecimento de cônjuge e de parentes e afins, entre outras mais) são condicionantes estranhas ao controle dos avaliados, e tal circunstância ditaria a anulação do objectivo em que se verificassem (nº 3 do artº 47º da lei 66-B/2007).

É este o entendimento que resulta da lei acabada de referir.

Objectivos que se identifiquem com a pontualidade ou assiduidade dos avaliados são inválidos e não podem ser tidos em conta na respectiva avaliação de desempenho.

Não pactue com avaliações injustas e ilegais.

É o seu futuro profissional que está em jogo.

Lisboa, 2011-05-28

A DIRECÇÃO