

**RAQUEL BOTELHO**

«A transparência continua a não estar na moda». É desta forma que Bettencourt Picanço, presidente do Sindicato de Quadros Técnicos do Estado (STE), reage à aprovação pelo Conselho de Ministros, no passado dia 2 de Abril, de um Decreto Regulamentar sobre o novo sistema de avaliação da Função Pública. Este novo diploma, que tem sido alvo de contestações pelos diferentes sindicatos do sector, visa regulamentar a forma de avaliação dos trabalhadores e dos dirigentes intermédios da Administração Pública.

Enquanto o Governo acredita que este novo sistema de avaliação é um «instrumento de gestão que, a ser devidamente utilizado, permitirá identificar desequilíbrios funcionais, deficiências organizacionais, responsabilizar o pessoal e os dirigentes e criar um clima de exigência, de mérito e de transparência na acção dos serviços», o STE argumenta, em declarações ao DN, que «um sistema de gestão é um conjunto de técnicas que, aplicadas, contribuem para um dado objectivo». Segundo Bettencourt Picanço, o que se pretende fazer com este novo sistema de avaliação é, «na ausência de qualquer sistema de gestão que assente em técnicas para gerir por e para objectivos, determinar necessidades de pessoal, funções e quadros de pessoal, definir carreiras e remunerações e decidir práticas de recrutamento e motivação, erigir a avaliação dos trabalhadores como o «pau» que os vai castigar e meter na ordem através do medo». Ainda para o presidente do STE, «gerir pessoas com esta perspectiva é um erro crasso».

Bettencourt Picanço frisa, no entanto, que o STE é a favor da avaliação do desempenho. «O STE discorda é desta avaliação em que não existe nem se cria qualquer sistema que permita o controlo da actividade dos serviços, bem como o estabelecimento e divulgação de *tableaux de bord* (de cada Serviço e de cada ministério); não há avaliação dos dirigentes de topo e só há um esboço de avaliação dos dirigentes intermédios e a avaliação é reduzida às quotas, o que é uma caricatura de qualquer avaliação».

O que STE contesta neste novo diploma é que a avaliação do desempenho passe a ser da competência de um só superior hierárquico, em vez de dois, como anteriormente; que possa ainda ser da responsabilidade de um qualquer coordenador nomeado *ad hoc* e que deixe de haver a participação dos trabalhadores através de representantes eleitos para uma comissão paritária, como até aqui.

«O chefe avalia e a «comissão dos chefes» é que aprecia as reclamações. É assim que se quer a participação dos trabalhadores?», questiona.

Para Bettencourt Picanço este novo sistema de avaliação da Função Pública irá dificultar a progressão profissional dos trabalhadores. «A progressão profissional será dificultada e, segundo o PEC apresentado a Bruxelas, implicará poupanças com o pessoal».

Isto porque, justifica, «para a progressão (as antigas diuturnidades) passam a ser exigidos três anos de «Bom» - os três anos imediatamente precedentes, com a interpolação máxima de um ano», enquanto anteriormente bastava o «Suficiente». Além disso, «a atribuição das avaliações de «Excelente» e de «Muito bom» passam a ser condicionadas à partida, 5% e 20%, independentemente da qualidade dos trabalhadores envolvidos».

O STE defende, como alternativa, a institucionalização de um sistema de controlo que permitiria coordenar e acompanhar a actividade dos serviços (objectivos e meios envolvidos) e publicitá-la,

tornando transparente o funcionamento da Administração Pública. «Isso poderia fazer-se através de pequenas unidades técnicas: em cada serviço, em cada ministério e, também, em termos centrais», explica Bettencourt Picanço para quem «bater nos trabalhadores é que continua a dar».