



CONGRESSO

LOCAL: POLITÉCNICO DE SETÚBAL 30 E 31 MAIO

O SIADAP

Camaradas Delegados,

Trazer até este congresso uma intervenção sobre a Avaliação do Desempenho, uma matéria que, obviamente, não se esgota em poucos minutos, não dispensa um profundo esclarecimento a que todos nós deveríamos estar atentos, já que nunca seria possível explicar em alguns minutos tudo o que de importante contém.

Mas, numa magna assembleia, como é agora o 9º Congresso da nossa Federação, começemos por procurar perceber a razão e a essência do que é, afinal, uma avaliação do desempenho, o que há muito se tem vindo a implementar, independentemente da forma que tem assumido.

Através da avaliação poderão ser observadas e avaliadas competências, tais como: a visão estratégica, a organização, a responsabilidade, a solução de problemas, a produtividade, gestão de conflitos, capacidade de adaptação a mudanças, as competências interpessoais e o trabalho em equipa.

Pode-se, por isso, dizer que a avaliação é um instrumento de medida utilizado nas organizações e que visa conhecer a extensão em relação a cada um dos trabalhadores, identificar problemas de integração, de motivação, de supervisão e de aproveitamento de potencialidades, entre outros.

Ou seja, ainda que teoricamente possa assumir uma definição enfeitada, **na prática a avaliação do desempenho é um mecanismo de controlo periódico e de pressão** sobre o trabalhador visando o interesse da entidade que o emprega

Importa, então, saber que a Avaliação do Desempenho não é uma novidade dos últimos anos, mas sim uma medida adoptada ao longo de décadas, particularmente após a 2ª guerra mundial, sendo mesmo inerente à natureza humana assim como é também a base para tomada de decisões, tendo assumido e evoluído para vários métodos de Avaliação, como é o caso do Método por Resultados

Ora, o Método por Resultados, é um método por objectivos, sendo aquele que, agora, mais nos importa perceber e que se subdivide em:

- a) Classificação de Serviço, através de parâmetros mais subjectivos; ou
- b) Avaliação do Desempenho, através de parâmetros mistos, objectivos, quantificáveis e competências, neste caso, previamente fixadas.

E porque é de resultados que estamos a falar, seja qual for a forma como se atingem esses resultados, o Governo Sócrates desiste da Classificação de Serviço e adopta um novo sistema de avaliação do desempenho, mas com contornos provocadores da instabilidade no emprego, fragilizando o trabalhador.

Por isso, como submisso que é à política neoliberal capitalista, adoptou um dos modelos utilizados por algumas multinacionais, nomeadamente pela empresa americana *General Electric* que anualmente despede 10% dos seus efectivos com base na avaliação por objectivos, de entre os trabalhadores mais mal classificados e, depois, recruta outros conforme entende.

Camaradas,

Não podemos ignorar que a avaliação dos trabalhadores da Administração Pública já existe há muitos anos, até mesmo antes do 25 de Abril, com contornos diferentes, é claro, mas com objectivos muito idênticos, de controlo do trabalhador.

No período fascista, a avaliação dos Empregados do Estado era feita com base em métodos pouco claros, de modo a atemorizar e espezinhar os trabalhadores, em subserviência ao regime e não para procurar resultados de mais e melhor produtividade.

Foi em 1979, com expressão dada pelo artº 4º do Decreto-lei 191-C/79, de 25/6, que um elemento integrador do desenvolvimento na carreira profissional, era a classificação do trabalhador, prevendo a definição de objectivos, surgindo assim o Decreto Regulamentar 57/80, de 10/10, que ensaia uma Classificação de Serviço para todos os funcionários e agentes da Administração Pública, com categoria igual ou inferior a assessor, e que visava:

- Uma avaliação funcional, através dos conhecimentos e qualidades dos trabalhadores;
- Uma valorização individual e a melhoria da eficácia individual, através do juízo que os superiores hierárquicos formulassem sobre o avaliado;
- Aplicar os resultados destas classificações de serviço nas acções de recrutamento, selecção, formação, promoção e mobilidade de pessoal;
- Contribuir para o diagnóstico das situações de trabalho, com vista ao estabelecimento de medidas tendentes a corrigir deficiências.

O citado diploma estipulava os procedimentos para esta classificação de Serviço e foi através do Decreto Regulamentar nº 44-B/83, de 1/6, que se estipulou, em definitivo, a Classificação de Serviço do trabalhador da Administração Pública, até chegámos ao SIADAP – Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública, estando-se já na 2ª versão.

É o contexto da evolução da organização do trabalho, também na Administração Pública, sujeita às mutações da sociedade e às imposições de políticas neoliberais, que transforma a Classificação de Serviço em Avaliação de Desempenho, por objectivos, a partir de 2004.

Esta nova forma de Avaliação de Desempenho, uma avaliação por objectivos, que deixou de ser apenas para os trabalhadores, inclui agora também os dirigentes e os Serviços e Organismos da Administração directa e indirecta do Estado.

Esta avaliação tem efeitos na promoção da carreira, na progressão indiciária, na renovação de contratos, na renovação das comissões de serviços, na conversão da nomeação provisória em definitiva, na reafectação nos quadros supranumerários e na mobilidade especial, bem como nos salários., ao mesmo tempo, **acentua o controlo e policiamento sobre os trabalhadores,**

Camaradas,

Feita esta explicação em torno do surgimento e dos motivos da avaliação do desempenho, é necessário referir que, em muitos Serviços e Organismos Públicos não é difícil encontrar Dirigentes incultos nas razões da avaliação, porque foram simplesmente e politicamente nomeados, conseqüentemente são uma nulidade no que concerne aos procedimentos sobre o processo de avaliação do desempenho, sem se importarem se isso vai ou não afectar o trabalhador e a sua vida profissional.

Não sabem, como não se preocupam em saber e, para cúmulo, inventam, impõem, condicionam, com atitudes arrogantes e prepotentes, só porque agora são Dirigentes, mesmo que incompetentes, e porque têm o poder de mandar nos outros.

Camaradas,

É necessário estarmos atentos. Por isso, relembro apenas algumas notas que são da maior importância para que as tenhamos em conta:

- A Avaliação do Desempenho de 2004 até final de 2007, ainda é de acordo com a Lei 10/2004 de 22 de Março e do decreto regulamentar 19-A/2004 de 14 de Maio, cujo processo já deveria estar concluído antes de 30 de Abril deste ano;
- O período a avaliar a partir de Janeiro/2008, já é de acordo com o novo SIADAP, a Lei 66-B/2007, que procedeu a alterações ao Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública, criando 3 subsistemas:
 - SIADAP1- Para avaliação dos Serviços;
 - o SIADAP 2- Para avaliação dos Dirigentes e o SIADAP 3 para avaliação dos trabalhadores.

Mas, percebendo melhor este diploma, tudo fica dependente da avaliação dos trabalhadores, da forma em cascata como decorrem. Ou seja, para um Dirigente ser bem avaliado tem de depender dos bons resultados dos trabalhadores da sua unidade orgânica, assim como para um Serviço ter boa avaliação depende dos resultados dos trabalhadores.

E, porque aos trabalhadores lhes interessa uma boa avaliação, então os Dirigentes e os Serviços, nessa perspectiva, são automaticamente beneficiados.

Vejamos algumas consequências:

- Se os Serviços não obtêm bons resultados podem sofrer reestruturações, podendo ser mesmo extintos, por não serem necessários. Nesta caso, o trabalhador fica sujeito à instabilidade, nomeadamente à Mobilidade Especial, ou ao despedimento por extinção do seu posto de trabalho;
- Os dirigentes são avaliados, podem perder a nomeação... se os serviços não atingem resultados...e a consequência é a mesma para os trabalhadores....mobilidade especial ou despedimento;
- Outro aspecto importante é o facto da avaliação do desempenho se aplicar a todos os trabalhadores com qualquer vínculo e desde que tenham 6 meses de trabalho, para continuar a influenciar a estabilidade no emprego, a evolução na carreira e na remuneração e os trabalhadores contratados a termo com menos de 6 meses, ou tarefeiros, não usufruirão desse resultado, independentemente de estarem a satisfazer necessidades permanentes do Serviço;

De entre alguns prazos que importa reter, não podemos deixar de estar atentos ao seguinte:

- Em Fevereiro de cada ano, deverão realizar-se as reuniões entre os Avaliadores com cada um dos avaliados para dar conhecimento da Avaliação do ano anterior e dar conhecimento dos parâmetros de avaliação para o período seguinte, registando na ficha de avaliação os Objectivos e competências a demonstrar, bem com os indicadores de medida e os critérios de superação,

No artº 65º desta Lei refere que não se realizando estas reuniões, o avaliado pode requerê-la ao Dirigente máximo do seu Serviço, continuando até ao membro

do Governo, facto que penalizará o Dirigente por não cuidar do processo de avaliação do trabalhador.

Repare-se que hoje muitos trabalhadores não foram sujeitos à avaliação do desempenho, que vigora desde 2004, podendo ser prejudicados porque apenas terão um só crédito, conforme o ponto 7 do artº 113º da lei 12-A/2008, do novo sistema de carreiras.

Poderá o trabalhador requerer a avaliação extraordinária, se para isso tiver fundamentos, mas a garantia já não será a mesma.

- De entre outras alterações, não menos importantes, cita-se o facto de as menções de Excelente e Muito Bom serem consideradas igualmente como Desempenho Relevante, cabendo ao Conselho Coordenador de Avaliação escolher quem é merecedor do Excelente, mesmo que o trabalhador não seja Excelente;
- Da mesma forma, vamos encontrar na redacção do novo estatuto disciplinar a possibilidade do trabalhador ser sujeito ao despedimento, por falta de zelo, caso tenha duas menções de inadequado;
- O facto do Avaliador, continuar a ser o superior hierárquico imediato, não é impeditivo de que seja um colega a avaliar desde que aufera uma remuneração superior aos restantes.

À semelhança do que já existia quando da Classificação de Serviço, foi reintroduzida a Comissão Paritária, com 4 membros, 2 nomeados pela Direcção do Serviço e 2 a eleger pelos trabalhadores, devendo estar eleita até final de Dezembro, com uma vigência de 2 anos.

Esta Comissão Paritária, não tem poder deliberativo, mas o seu parecer pode ser importante para o avaliado se quiser reclamar e recorrer hierarquicamente.

- O Avaliado após tomar conhecimento da Proposta de avaliação, antes da Homologação, tem 10 dias para Requerer a intervenção da CP, e o prazo para a Reclamação continua a ser 5 dias úteis após a homologação
- Da decisão da Reclamação, cabe Recurso hierárquico ou Tutelar ou Impugnação Jurisdicional nos termos do CPA.

Camaradas,

É muita a matéria importante que o SIADAP contém, bem como os reflexos que tem na mobilidade especial, nas carreiras e em muitas outras situações, sendo uma ferramenta de controlo da vida profissional do trabalhador e até da sua dignidade profissional e o desconhecimento de todo o processo, dos meios de defesa ao alcance do trabalhador, não só não faz fé, como o pode prejudicar.

Fica o apelo!

- Sem esquecer que Continuamos a Luta
- **Por uma Avaliação de Desempenho com Dignidade**
- **Contra as Quotas e Contra o Compadrio!**

Viva o 9º Congresso da Federação

Setúbal, 30 e 31 de Maio de 2008

(José Manuel Dias – DN)