



Conselho Directivo Nacional

Comunicado nº 7/2010

Caros colegas!

O STRN teve conhecimento de várias situações de “imposição” de objectivos para o SIADAP/2009 demasiado inflacionados, tendo por referência o ano de 2008.

É importante que todos tenham sempre presente as várias fases da Avaliação, bem como todas as formas/hipóteses que tem de impugnar a mesma.

Designação da fase	Aspectos Principais	Datas
Auto-avaliação	<p>É obrigatória e preparatória à atribuição de avaliação; É solicitada pelo avaliador ou entregue pelo avaliado</p> <p>Objectivo: envolver o avaliado no processo de avaliação e identificar oportunidades de desenvolvimento profissional; concretiza-se através do preenchimento de ficha; Resultado não vinculativo</p>	1ª Quinzena de Janeiro
Harmonização das propostas de avaliação	Reunião do Conselho Coordenador da avaliação – CCA – para proceder à análise das propostas de avaliação e à sua harmonização de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos	2ª Quinzena de Janeiro
Reunião de avaliação	É efectuada pelo avaliador nos termos da lei e das orientações transmitidas pelo CCA; através de reunião entre avaliador e avaliado procede-se a análise conjunta	Mês de Fevereiro
Reunião de Avaliação	Contratualização /imposição de parâmetros e objectivos	Mês de Fevereiro
Comissão paritária	Intervêm a requerimento fundamentado do trabalhador avaliado, o qual tem de invocar toda a fundamentação necessária para que a Comissão paritária aprecie o seu requerimento, juntando para o efeito documentação que suporte os fundamentos do pedido	Requerimento a interpor no prazo de 10 dias a contar da data em que o trabalhador tomou conhecimento da proposta de avaliação – na prática, 10 dias a contara da reunião de avaliação

Homologação das avaliações	Dirigente máximo do Serviço	Até 30 de Março
Reclamação		No prazo de 5 dias úteis a contar do conhecimento do acto de homologação
Recurso tutelar	Do acto de homologação ou da decisão sobre a reclamação; o IRN, IP faz parte da administração indirecta do Estado	Prazo de 30 dias, CPA
Impugnação Jurisdicional	A interpor nos tribunais administrativos	Termos gerais

É sabido que qualquer funcionário, no decorrer do período de avaliação, pode solicitar a **monitorização** do seu desempenho, conforme estipulado no artigo 74º da Lei 66-B/2007, de 28 de Dezembro, efectuando uma análise conjunta, entre avaliador e avaliado, dos objectivos impostos. Nessa monitorização poderá ser **solicitada a reformulação dos objectivos** e resultados a atingir, clarificação de aspectos úteis e uma recolha de reflexões sobre o modo efectivo de desenvolvimento do desempenho.

Neste período de contratualização é importante ter presente as regras a que está sujeita a contratualização (art. 67º), a saber:

1. Objectivos são definidos pelo avaliador e avaliado no início do período de avaliação, embora prevalecendo a opinião do avaliador em caso de discordância;
2. Os resultados de aperfeiçoamento e desenvolvimento individual do trabalhador são obrigatórios num dos objectivos
3. Os objectivos de aperfeiçoamento e desenvolvimento do trabalhador podem ser de âmbito relacional, de atitudes ou de aquisição de competências técnicas e de métodos de trabalho.

Quando tem **conhecimento da sua proposta de avaliação**, e no **caso de não concordarem** com a mesma, **é importante recorrer para a Comissão Paritária** (art. 59º). Para este efeito, dispõem de um **prazo de 10 dias úteis** após terem conhecimento da avaliação que será sujeita a homologação

Após a homologação da avaliação, têm os trabalhadores **direito a reclamar do acto de homologação no prazo de 5 dias úteis**, conforme quadro acima (art. 72º). Após esta **é ainda possível a impugnação administrativa ou jurisdicional**, da qual pode resultar, se favorável ao avaliado, a revisão da avaliação, sendo lhe atribuída nova avaliação (art. 73º).

Não é possível deixar de chamar a atenção para o facto de que não nos parece **eticamente correcto** que estejamos neste momento a ser confrontados com a imposição de novos objectivos, quando ainda não é conhecida a avaliação do ano de 2009, ou seja, quando ainda



Conselho Directivo Nacional

Comunicado nº 7/2010

não são conhecidos os “Resultados” obtidos na prossecução de objectivos individuais em articulação com os objectivos da respectiva unidade orgânica.

Cabe a cada um, que **nesta fase negocie com o avaliador os objectivos** que lhe estão a ser apresentados, em reunião, da qual deve ser elaborada acta, da qual o STRN disponibiliza minuta para todos os seus associados.

Na referida acta **o trabalhador deve expor a sua discordância na fixação de objectivos de forma clara e concisa, invocando os motivos para discordar de tal avaliação.**

Saudações Sindicais

O CDN