



STPT, 09 de Janeiro de 2017

Avaliação de Desempenho 2016

PENALIZAR? DIFERENCIAR? OU MOTIVAR!

Informou a DRH do início esta semana do processo de Avaliação de Desempenho (AD) referente ao desempenho do ano de 2016.

Lamentavelmente o sistema de AD ainda não ganhou a confiança e a credibilidade dos trabalhadores e continua a ser um instrumento utilizado pela Empresa sem que os trabalhadores interiorizam a importância para eles desta “ferramenta” da gestão.

Também e agora num clima fortemente contestado internamente pela forma como está a decorrer a reestruturação da PT Portugal, onde **o stress e o receio** são evidentes mais complicado se torna levar a efeito os objectivos motivadores que se pretendem com a Avaliação de Desempenho.

Desde o início que o STPT tem criticado a forma como a AD é levada à prática pelas seguintes razões:

1. **A falta de “feedback” ao longo do ano entre chefia e trabalhadores (esta ausência deveria por si só tornar nula pela DRH qualquer avaliação).**
2. **Entender a AD como um método de penalização (dos mais fracos no desempenho) e não como factor motivador para os trabalhadores melhorarem cada vez mais o seu desempenho melhorando assim a produtividade da empresa e a qualidade do serviço prestado ao cliente.**
3. **Valorizar em demasia a diferenciação para a premiação ou evolução profissional (progressão ou promoção) como está a ser feito faz ressaltar a falta de credibilidade do exercício do direito de reclamação pelo trabalhador, que raramente vê aceite a sua argumentação por melhor que esta seja.**
4. **Não permitir que chefia e trabalhadores possam avaliar-se mutuamente.**

Apresentou a responsável pelos Recursos Humanos as principais diferenças do sistema deste ano para os anos anteriores assim:

1. **A escala de classificação terá um intervalo de 1 a 5 (anteriormente de 1 a 20).**
2. **Haverá 15 competências a avaliar (anteriormente apenas 6 para o perfil da Gestão e 5 competências para o perfil da Carreira Técnica).**
3. **A nota será absoluta (anteriormente era feito o desvio face à média do grupo de referência).**

Alterações que, embora pareçam ser feitas para simplificação, em nada alteram a aplicação e os verdadeiros objectivos da Avaliação de Desempenho.

Nestas condições o STPT considera apesar das dúvidas, importante que os trabalhadores exerçam **sempre de forma fundamentada o seu direito de reclamação** que em última análise terá de passar pela Comissão Paritária órgão onde os sindicatos podem ter alguma intervenção! (A Direcção irá elaborar uma minuta para o exercício deste direito)

A Direcção