

Proposta de Procedimento de Reclamação

O direito à reclamação em relação ao resultado da avaliação de desempenho a 360º deverá servir para garantir a justiça e a transparência do processo. A avaliação 360º envolve a recolha de opiniões de múltiplos parceiros, como superiores, pares e subordinados, o que pode gerar percepções diversas sobre o desempenho de um trabalhador. Assim, é essencial criar um mecanismo que permita questionar e rever os resultados de maneira clara e estruturada.

1. Direito de Acesso aos Resultados

- Após o recebimento dos resultados da avaliação 360º, o avaliado terá o direito de aceder ao relatório completo da sua avaliação, com a visão consolidada e individual (de forma anónima) de todos os avaliadores.
- O feedback detalhado e construtivo deve ser apresentado, para que o trabalhador possa entender claramente o contexto das avaliações.

2. Prazo para Recurso

- O avaliado terá um prazo de até 15 dias úteis para apresentar uma reclamação formal sobre qualquer aspecto que considere injusto ou incorreto no resultado da avaliação.
- O prazo deve ser informado de forma clara no momento em que os resultados forem divulgados.

3. Canal de Reclamação

- A empresa deve disponibilizar um canal formal, preferencialmente digital e acessível, para a apresentação de reclamações, como um portal interno ou uma área específica da DPE.

4. Fundamentação da Reclamação

- A reclamação deverá ser fundamentada, ou seja, o trabalhador deve explicar os motivos pelos quais considera que a avaliação foi injusta ou contém erros. Exemplos incluem: feedback inconsistente, avaliações com base em percepções pessoais ou conflitos de interesse, ou discordância em relação à interpretação de seus resultados.

5. Comissão de Revisão

- Uma comissão de revisão, composta por membros neutros (1 membro da DPE, 1 representante dos supervisores do Processo de Avaliação, 1 Representante do Sindicato a que pertence o trabalhador).
- Essa comissão deve garantir imparcialidade e confidencialidade ao processo.

6. Investigação

- A Comissão, ao receber a reclamação, poderá solicitar mais informações tanto ao trabalhador quanto aos avaliadores envolvidos, caso necessário.
- Se constatado um conflito de interesses ou falha no processo de avaliação, a comissão pode reavaliar os resultados.

7. Resposta à Reclamação

- O trabalhador receberá uma resposta formal, dentro de um prazo razoável (até 30 dias após a submissão da reclamação), informando se o pedido foi deferido (ou seja, se os resultados serão ajustados) ou indeferido, com as devidas justificações.

8. Ajuste dos Resultados (se aplicável)

- Se a reclamação for deferida, os resultados da avaliação poderão ser ajustados e um novo feedback deverá ser apresentado ao trabalhador.

9. Garantia de Não Retaliação

- Deve ser garantido que o direito de reclamação não resultará em qualquer tipo de retaliação contra o trabalhador, promovendo uma cultura de transparência e desenvolvimento contínuo.

10. Formação e Feedback Contínuo

- Para evitar futuras reclamações e aprimorar o processo de avaliação 360º, a empresa deve investir em formação contínua para os avaliadores, visando minimizar erros de apreciação e garantir uma avaliação mais objetiva e equilibrada.

Benefícios da Implementação do direito de reclamação

- **Justiça e Transparência:** Garante que o trabalhador tenha voz activa no processo de avaliação.
- **Melhoria Contínua:** Feedback adicional pode ser utilizado para melhorar o processo de avaliação.
- **Envolvimento e Confiança:** Os Trabalhadores sentir-se-ão mais valorizados, sabendo que têm o direito de questionar os resultados que considerem injustos.
- **Prevenção de Conflitos:** O processo de revisão permite que os problemas sejam resolvidos antes que se tornem em maiores fontes de insatisfação.

Esse procedimento cria um ambiente mais justo e colaborativo, valorizando tanto o processo de feedback quanto a satisfação dos Trabalhadores.