

# PLATAFORMA SINDICAL PARA RESPONDER AO PROCESSO NEGOCIAL NA PT

---



## QUESTIONÁRIO SOBRE A AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

### PARA CREDIBILIZAR O MODELO E O SISTEMA

#### OS SINDICATOS PRECISAM SABER COMO:

- O PROCESSO SE DESENVOLVEU.
- AS CHEFIAS ASSUMIRAM AS SUAS RESPONSABILIDADES.

#### SERÁ QUE FOI DADO FEEDBACK?

O Sistema da Avaliação do Desempenho no Grupo PT para efeitos de Progressões e Promoções, como se sabe ainda recente.

Modelos e Sistemas de Avaliação do Desempenho como este, depois de criados têm um de dois caminhos possíveis, que são:

- Ou se credibilizam;
- Ou vão para o “caixote do lixo”.

A sua credibilização depende muito da atitude

- Da Administração, porque para além das orientações que lhe compete dar às Chefias, é ela quem disponibiliza a verba para Promoções e Progressões e se estas não tiverem expressão numérica, o processo vai-se descredibilizando, porque os trabalhadores ao não verem resultados, vão deixando de acreditar no mesmo, considerando que não serve para nada.
- Dos Avaliadores, porque são estes que realizam a Avaliação do Desempenho e se não procurarem ser o mais justos possível, se não o fizerem com transparência e isenção, contribuem também para que este venha a morrer por descrédito.
- Dos Avaliados, porque, se não ficarem satisfeitos com o resultado da Avaliação têm o direito de reclamar e se não o fizerem e com isso se desmotivarem, podem contribuir igualmente para a “morte” do modelo.

Nas regras negociadas entre as partes que constam do Protocolo Anexo ao ACT, existe uma que é muito importante no processo (3.3.4.1), que se designa por **feedback**.

Para melhor se perceber o seu objectivo, transcrevemos a redacção, assim:

***“Durante o período em análise, o superior hierárquico dará periodicamente feedback aos avaliados, dando-lhes a conhecer quais são, em sua opinião, os pontos fortes e fracos do desempenho para que estes possam melhorar as suas competências e proficiência.”***

# PLATAFORMA SINDICAL

## PARA RESPONDER AO PROCESSO NEGOCIAL NA PT

---

Este aspecto é muito importante, na medida em que o trabalhador, se correctamente alertado, pode corrigir aspectos do seu desempenho profissional que se justifiquem.

É **fundamental e urgente alterar a situação de falta de feedback**. A avaliar pela informação que tem chegado aos Sindicatos, uma parte das Chefias não têm cumprido com o dever que o ACT lhe incumbe, consagrado no ponto 3.3.4.1 do Protocolo, atrás transcrito, na medida em não dão **feedback** aos trabalhadores, o que é muito grave.

Não sabemos a que se deve esta atitude inaceitável, se é por desconhecimento, se é por não quererem assumir a responsabilidade de falar com os trabalhadores ou se é por qualquer outro motivo.

Seja como for, esta situação tem que ser rapidamente alterada e a responsabilidade cabe naturalmente à Administração.

**Questionário e seus objectivos.** Os Sindicatos da Plataforma Sindical, gostam de abordar os temas com dados concretos e se possível, quantificados.

Assim, pretendem discutir este tema com a Adm. mas tendo a dimensão da situação da falta de **feedback**.

Para esse fim elaboraram este Questionário, que deve ser preenchido pelos trabalhadores avaliados a quem durante o ano de 2013 não foi dado periodicamente o feedback.

O questionário pode vir identificado ou não, se vier o nome dos avaliados ficará reservado aos Sindicatos, mas o serviço e o nome da chefia directa, que tem a responsabilidade do feedback, é importante saber-se.

### QUESTIONÁRIO

Nome do trabalhador avaliado (facultativo) \_\_\_\_\_

Categoria do trabalhador avaliado \_\_\_\_\_

Local de trabalho \_\_\_\_\_

Serviço/Departamento de que depende \_\_\_\_\_

Nome da Chefia directa \_\_\_\_\_

Quantas vezes ao longo do ano de 2013 lhe foi dado **feedback**? \_\_\_\_\_

Se lhe foi dado **feedback**, considera a forma como foi feito satisfatória? \_\_\_\_\_

**Nota.** O questionário, depois de preenchido, deve ser enviado para o Sindicato onde o trabalhador está associado.

Lisboa, 12 de Junho de 2014