

## **AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

O SINCOR requereu com urgência uma reunião com a Empresa para debater o sistema de avaliação de desempenho em vigor.

A Empresa sob a capa da promoção de uma cultura de mérito, nos últimos anos tem desenvolvido, unilateralmente, uma política de avaliação de desempenho, sobre a qual temos colhido muitas queixas e opiniões desfavoráveis por parte dos trabalhadores avaliados.

A Empresa continua, unilateralmente, a implementar o sistema de avaliação de desempenho que melhor defende os seus interesses no que concerne a dificultar as progressões salariais, conforme se viu, quando alterou a escala da avaliação, transmitindo a ideia de que avaliações com valores iguais às do ano transato, eram positivas, quando na realidade eram negativas.

É por esta falta de clareza e simplicidade que nos opomos a este sistema de avaliação de desempenho.

Um bom sistema de avaliação de desempenho, deve estar assente em princípios simples, claros, concisos e equitativos, apresentar objetivos de qualidade, excelência, liderança, responsabilidade, mérito e qualificação.

Deve ser um sistema que envolva a gestão das diversas áreas, as quais devem ser orientadas para os resultados tendo por base objetivos previamente estabelecidos e que sejam concretizáveis.

Esses objetivos devem ser comunicados antes da avaliação se iniciar a todos os interessados, mobilizando todos os trabalhadores em torno da missão essencial da área/sector/serviço em que está incluído, orientando a sua atividade em função dos objetivos claros e critérios de avaliação transparentes.

A forma como a avaliação é dada ao trabalhador avaliado é inadequada e tem de ser alterada. Não pode ser só uma parte a comunicar um resultado, é necessário existir diálogo, análise crítica e avaliação de todos os componentes do sistema de avaliação. Nesta mesma entrevista, deve ser entregue cópia da ficha de avaliação e devem ser dados a conhecer os objetivos para a próxima avaliação.

**O trabalhador/avaliado deve solicitar cópia da ficha de avaliação e no caso de não concordar, apresentar reclamação da avaliação, expondo os motivos porque não concorda com a avaliação dada.**

**Se precisar de ajuda ou esclarecimento, contacte-nos.**

*A sua progressão salarial depende da avaliação de desempenho. Se não concordar, reclame.*

**URGE REFORMULAR O MODELO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO, TORNANDO-O OBJETIVO, EFICAZ E TRANSPARENTE.**

**SEMPRE PELA DEFESA DA EMPRESA CTT E DOS TRABALHADORES**