



EURO, ARAÚJO, SOARES & LIMA
FIRMA DE ADVOGADOS

**EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) PROCURADOR(A) REGIONAL DO
TRABALHO DE BRASÍLIA – DF – MPT 10ª REGIÃO**

INQUÉRITO CIVIL Nº 001833.2018.10.000/0

SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO AGROPECUÁRIO - SINPAF, já devidamente identificado nos autos do IC em epígrafe, vem respeitosamente à presença de Vossa Excelência em cumprimento ao que foi determinado na audiência realizada em 12 de junho de 2019, nos termos da ata registrada, manifestar-se sobre os pontos da norma de avaliação da EMBRAPA, ora Inquirida, nos termos que passa a expor.

Preliminarmente ressalta-se que a norma de “Avaliação de desempenho individual” da Embrapa, ora Inquirida, modificada pela *norma 037.009.003.001*, de 16/08/2017 ocasionou inúmeros prejuízos aos trabalhadores.

Se a norma anterior (substituída) era falha, a norma atual tornou o sistema de avaliação ainda pior, possibilitando maiores arbitrariedades e abusos (que vêm sendo intensificados nos últimos anos), além de induzir à omissões, negligências, conivências, “lealdades pessoais”, etc.

A “atualização” em questão, configurou uma alteração unilateral e lesiva aos empregados (arts. 444 e 468 da CLT); violou as cláusulas 3.6 e 5.8 do “ACT Embrapa 2017-2018” (vigente); desrespeitou o art. 9º, § 1º, III e IV, da Lei Federal 13.303/2016, ao não prever qualquer mecanismo de proteção ao empregado que, eventualmente, denunciar



irregularidades; também não observou os parâmetros estabelecidos na Lei Federal 11.784/2008 (artigos 140 a 163) e respectivo decreto – de aplicação subsidiária.

O novo sistema de avaliação individual da Embrapa trata-se, na realidade, de uma “mordça” disfarçada que, sobretudo mediante a violação da impessoalidade, distancia o empregado da sua condição de Agente Público, pressionando-o à passividade subserviente a interesses não-públicos. Trata-se de um instrumento de manipulação, constrangimento e até mesmo assédio institucionalizado.

De forma preliminar e sucinta, podem ser destacados três aspectos comprometedores do novo sistema de avaliação adotado pela Embrapa:

QUADRO COMPARATIVO:

Aspecto considerado:	NOVO sistema de avaliação:	Sistema de avaliação ANTERIOR:
Indicadores	<p>Permite que não sejam aplicados indicadores técnicos ou, quando aplicados, que não sejam predominantes (contrariando o item 7 do vigente <i>Plano de Carreiras da Embrapa</i>, bem como os arts. 142 e 147 da Lei Federal 11.784/2008 e arts. 4º e 5º do Decreto Federal 7.133/2010). Exemplo concreto: na <i>Embrapa Agropecuária Oeste</i> os grupos de Técnicos e de Assistentes - justamente os cargos com atribuições básicas de execução - serão avaliados sem qualquer indicador técnico (apenas comportamentais e de engajamento no trabalho); de qualquer modo, para todos os demais agrupamentos, na Unidade, os indicadores técnicos terão um peso de, no máximo, 50%;</p> <p>- CPAO: Assistentes e Técnicos – 0% de indicadores técnicos</p>	<p>Não permitia a utilização exclusiva de indicadores subjetivos (ou comportamentais) e priorizava indicadores objetivos: “A <i>avaliação do SAAD considera, para efeito de formação do EAF (Escore de Avaliação Final), 90% relativo à <u>avaliação em relação aos resultados [indicadores objetivos]</u>, feita pelo supervisor, e 10% relativo à avaliação de Aspectos Comportamentais (AC) [indicadores subjetivos ou comportamentais], feita pela Chefia Geral da Unidade, ouvidos os respectivos supervisores” (Modelo de Gestão de Desempenho Profissional da Embrapa – SAAD – Manual do Supervisor, versão de 2015, p. 23).</i></p> <p>- CPAO: Assistentes e Técnicos –</p>



	<p>aplicados;</p> <p>- CPAO: indicadores técnicos – máximo de 50%.</p>	<p>90% de indicadores técnicos aplicados;</p> <p>- CPAO: indicadores técnicos – 90%.</p>
Avaliadores	<p>Permite concentrar a avaliação em um superior hierárquico que não mantém contato direto e rotineiro com o avaliado, em detrimento do próprio superior imediato (contrariando o art. 147, II, da Lei Federal 11.784/2008).</p> <p>Exemplo concreto: na <i>Embrapa Agropecuária Oeste</i> os Técnicos e Assistentes serão avaliados por um dos Chefes Adjuntos (sob um peso de 60%) que terá como fonte de avaliação o superior imediato envolvido (sob um peso de 40%).</p>	<p>Concentrava a avaliação no próprio superior imediato, que mantém contato direto e rotineiro com o avaliado:</p> <p>“A avaliação do SAAD considera, para efeito de formação do EAF (Escore de Avaliação Final), 90% relativo à avaliação em relação aos resultados, feita pelo supervisor (...)” (<i>Modelo de Gestão de Desempenho Profissional da Embrapa – SAAD – Manual do Supervisor</i>, versão de 2015, p. 23).</p>
Processo de avaliação	<p>Permite que o acompanhamento seja realizado em uma única etapa (necessariamente posterior ao ano base de referência). Exemplo concreto: na <i>Embrapa Agropecuária Oeste</i> o acompanhamento será realizado em uma única etapa, no momento da avaliação (o que traduz um enfoque pontual e isolado, incompatível com a concepção de avaliação como processo); o empregado-avaliado apenas tomará conhecimento dos eventuais “resultados insatisfatórios” depois de transcorrido todo o ano base, após inclusive o lançamento da NFI (nota final dos indicadores), isto é, depois que a própria avaliação estiver concluída (contrariando o art. 149, IV, da Lei Federal 11.784/2008, que prevê pelo menos uma avaliação parcial).</p>	<p>Previa um acompanhamento contínuo (coerente com a concepção de avaliação como processo):</p> <p>[1] “6.6 Acompanhamento. 6.6.1 <u>Ação que tem início logo após a elaboração do Plano de Trabalho, na qual o supervisor observa, de modo contínuo, a execução do trabalho e interage com o empregado, mantendo-o informado de como o trabalho está sendo executado</u>” (Resolução Normativa nº 27/97, de 04/08/1997).</p> <p>[2] “(...) a operacionalização de todo processo de gestão do desempenho, que se inicia com a fase de planejamento das atividades, seguida do <u>acompanhamento contínuo das ações desenvolvidas</u>, terminando com a fase de avaliação dos resultados alcançados, <u>deve ser objeto de preocupação do supervisor</u>”</p>



		<p><u>no seu trabalho diário</u>” (Modelo de Gestão de Desempenho Profissional da Embrapa – SAAD – Manual do Supervisor, versão de 2015, p. 5).</p> <p>[3] <u>“O que é o acompanhamento? É o ato de observar, continuamente, a execução do plano de trabalho do empregado, de modo a orientá-lo, quando necessário, no sentido do replanejamento e da adoção de medidas corretivas. Podem ser registradas, sempre que necessário, informações relevantes sobre o desempenho do empregado durante a execução de suas atividades”</u> (ibidem, p. 16).</p>
--	--	--

Além dos pontos acima ventilados, imperioso ainda destacar os pontos da norma abaixo arrolados, os quais têm causado prejuízos diversos aos trabalhadores:

I. DA COMPOSIÇÃO DOS COMITÊS DE AVALIAÇÃO

De acordo com o item 4.11, da norma 037.009.003.001, ora questionada, os comitês de avaliação de desempenho individual das unidades deve ser constituído de forma paritária, com a participação do chefe da unidade, por empregados indicados pela chefia e empregados eleitos por outros empregados”.

Na prática, a constituição dos referidos comitês de avaliação possuem membros indicados pela chefia local da unidade e membros eleitos, 01 (um) para cada cargo em ambas as situações, porém, o chefe da unidade preside o comitê, o que deixa a empresa com 05 (cinco) membros e os empregados com 4 (quatro), quase que inviabilizando a ação dos representantes dos empregados dentro dos comitês, até porque, em eventuais questões a serem deliberadas, como por exemplo o julgamento de recursos dos empregados, estabelecimento de critérios de avaliação e de distribuição dos recursos para progressão, dentre outras, a decisão será quase sempre dirigida e decidida pelo chefe da unidade.



Até mesmo nesse item, da falta de paridade de membros no comitê, que já é prejudicial ao trabalhador, destaca-se o ocorrido na Embrapa Meio Norte em Teresina-PI, onde não foi respeitado a paridade dos cargos e a chefia local indicou dois pesquisadores para participar do Comitê, sendo que um deles substituiu a indicação de um analista e com o agravante de ser o pesquisador o chefe administrativo da unidade, ou seja chefe geral e chefe administrativo "conduzindo" o comitê local.

Segundo o item 8.1.2, o Comitê de Avaliação de Desempenho Individual da Unidade é composto pelo Chefe da Unidade, pelos representantes da Chefia (indicados) e pelos representantes dos empregados (eleitos) da Unidade.

A presidência do Comitê de Avaliação de Desempenho Individual da Unidade é indelegável e será exercida pelo Chefe da Unidade, item 8.1.3.

Na formação prevalece a decisão do Chefe da Unidade que é membro nato e indelegável, que somado aos membros por ele indicados constitui maioria.

Desse modo, considerando as diversas variáveis dos Comitês Locais, se faz necessário a criação de um Comitê Central Permanente, com composição paritária de membros indicados pelo sindicato e empresa, para acompanhamento de todo o processo de avaliação, buscando assim, evitar os altos índices de discrepância na aplicação da norma e adoção de critérios de avaliação dentre as unidades.

Necessário também que os comitês locais sejam paritários e que seu presidente seja eleito dentre os membros do comitê com critérios estabelecidos na própria norma.

I. DA NECESSIDADE DE INCLUSÃO NO PROCESSO DE EMPREGADOS CEDIDOS À OUTROS ÓRGÃOS E DIRIGENTES SINDICAIS LIBERADOS

Segundo o item 6.2 da norma de avaliação, participará do processo de avaliação de desempenho individual, somente aqueles empregados que durante o ano base do processo tiver trabalhado por no mínimo 90 (noventa) dias.



Contudo, o processo de avaliação exclui os empregados cedidos para outros órgãos, bem como aqueles que desempenham atividade sindical.

Destaca-se que os empregados cedidos para outros órgãos e para atividade sindical continuam atuando em favor da empresa e seus empregados, portanto a exclusão da progressão desses empregados na atualização da norma em 2017, foi uma grande injustiça.

Desse modo, se faz necessário a inclusão desses empregados retroagindo ao disposto na norma vigente em 2016, posto que há nítido prejuízo a estes em razão da exclusão feita pela norma.

III. DAS ETAPAS DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO

O item 6.3.1.da norma dispõe sobre as etapas do processo de avaliação de desempenho, quais sejam: planejamento e execução.

Na etapa do planejamento, item 6.3.2, que ocorre no ano base do processo, são definidos e divulgados os agrupamentos; os indicadores e os respectivos pesos; as formas de avaliação de cada indicador; as fontes de avaliação e os respectivos pesos; a sistemática do acompanhamento dos empregados; e, a critério da Unidade, o tratamento de discrepâncias de atribuição de notas de pares, clientes e/ou subordinados.

Nesta etapa, apenas o colegiado de gestão define os agrupamentos e os demais itens, o que se dá na prática apenas no momento das avaliações.

Na etapa de execução, item 6.3.2., que ocorre no ano de execução do processo, é formado o Comitê de Avaliação de Desempenho individual da Unidade, realizada a avaliação dos indicadores e divulgado o resultado final aos empregados.

Contudo, seria necessário que a composição do referido comitê se desse no início do ano e não no momento de realizar as avaliações, em cumprimento ao calendário definido pela Sede.

Estas avaliações ocorrem após o ano concluído, ou seja, no ano seguinte. Os avaliadores como, na maioria das vezes, não fazem o devido acompanhamento, lembram



apenas dos últimos fatos, aplicando o “efeito dos fatos recentes” o avaliador usa apenas sua memória recente para atribuir notas aos seus avaliados. Assim, ele usa apenas os acontecimentos mais recentes, sejam eles bons ou ruins, para dizer como está sendo o desempenho dos avaliados.

Essa falta do acompanhamento e diálogo entre supervisor e empregados ao longo do ano de trabalho é extremamente prejudicial ao processo de avaliação, tanto para empresa quanto para o empregado, pois a avaliação que deveria de fato refletir o resultado de 01 (um) ano de trabalho e resultados, muitas vezes se resumem apenas aos acontecimentos do período próximo do desfecho da avaliação.

Além de toda fragilidade no processo de planejamento, acompanhamento e avaliação, as angustias acompanham os empregados após a avaliação, pois os prazo para recurso é extremamente curto e a defesa escrita na quase totalidade das vezes vem com uma resposta fria de que a nota está mantida, sem qualquer retorno consistente do avaliador.

IV. VEDAÇÃO EXPRESSA AOS COMITÊS QUANTO A ADOÇÃO DE NOVOS CRITÉRIOS DE CORTES, ALÉM DOS JÁ ESTABELECIDOS PELA NORMA

Alguns comitês de avaliação vêm adotando um corte percentual nos agrupamentos além do previsto na norma, tornando inelegíveis inclusive empregados com pontuação superior a nota de corte estabelecida pela norma, qual seja 2,44.

Isso se dá, especialmente, porque a própria norma de avaliação de desempenho, nos termos informados na denúncia apresentada que culminou na instauração do presente inquérito, confere autonomia à cada Unidade da empresa, para que cada uma, por meio do seu comitê de avaliação local, defina parte dos critérios e regras que serão adotadas no processo, o que segundo a própria empresa, confere flexibilização aos processo de avaliação.

Contudo, a referida “flexibilização” tem causado verdadeira discrepância no processo de avaliação entre as unidades, culminando em verdadeira ausência de isonomia



entre os empregados da empresa, que apesar de estarem distribuídos entre unidades pelo país, fazem parte de uma mesma Empresa.

No link abaixo pode-se observar as variáveis nos critérios de avaliação dentre as unidades da empresa, nota-se que é incontroversa a discrepância entre as unidades, em total e manifesta ausência de isonomia.

https://drive.google.com/drive/folders/1f0jlz5d_MLyidODDjj-72slD2GNxjyzy?usp=sharing

Sugere-se que a norma não permita tamanha flexibilização aos comitês locais, ou ao menos estabeleça de forma expressa quais os pontos da norma que podem ou não sofrer alteração de acordo com a peculiaridade da unidade, para que se evite tratamento diferenciado entre trabalhadores, que resultem em privilégio para alguns em injustiças de outros.

V. DA FORMAÇÃO DOS AGRUPAMENTOS

O item 7.1 da norma de avaliação de desempenho individual elenca os critérios de definição de agrupamentos, nos seguintes termos:

“7.1. Definição dos agrupamentos

7.1.1. Os agrupamentos são definidos pelo Colegiado de Gestão da Unidade durante o período de elaboração e certificação da agenda institucional na Unidade, devendo ser considerada a similaridade e a complexidade dos resultados executados pelos empregados que os compõem.

[...]

7.1.3. Se durante o ano base do processo, o empregado tiver trabalhado em mais de uma Unidade da Empresa e/ou tenha mudado de agrupamento, dentro da mesma Unidade, deve ser alocado em tantos agrupamentos e/ou quantas Unidades tiver atuado.

7.1.4. O superior imediato não pode estar no mesmo agrupamento que os seus subordinados, caso ele seja fonte de avaliação.

7.1.5. É vedada a constituição de agrupamentos com mais de um superior imediato como avaliador.



7.1.6. Os empregados de um mesmo agrupamento devem ser avaliados pelos mesmo indicadores (e pesos), mesmas fontes de avaliação (e pesos) e mesmas formas de avaliação.”

Note-se que os critérios de agrupamento dos empregados são muito bem delineados, contudo, esses critérios **NÃO SÃO ATENDIDOS** por muitas Unidades da Denunciada, como se pode inferir dos recursos e denúncias de empregados já apresentadas.

Em grande parte das denúncias recebidas percebe-se que a empresa Inquirida formou agrupamentos com empregados que desempenhavam atividades distintas, portanto, tinham baixa similaridade, desse modo empregados que conseqüentemente ocupam cargos com escolaridade, complexidade e salários inferiores aos demais alocados naquele agrupamento são severamente prejudicados em suas avaliações em detrimento dos demais.

Empregados que trabalharam durante o ano base em mais de uma unidade da Denunciada, bem como aqueles que foram mudados de agrupamentos, dentro da mesma unidade não foram alocados em todos os agrupamentos e/ou unidades em que atuaram, alguns sequer tiveram os seus serviços desempenhados em outras unidades somados aos indicadores da avaliação.

Além disso, em alguns casos, em função da relevância da atividade para o centro, se estabelece pesos diferentes para as atividades dos empregados, e esses, algumas vezes estão dentro de um mesmo agrupamento. Essa situação é extremamente injusta, pois coloca em condições desiguais de disputa empregados que muitas vezes cumprem igualmente suas tarefas.

É necessário abolir o uso pelos comitês de pesos diferentes por atividades, especialmente quando os empregados estiverem no mesmo agrupamento.

VI. DO PLANEJAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Segundo o item 7 da norma a etapa do planejamento é realizada pelo Colegiado de Gestão da Unidade, durante o período de elaboração e certificação da agenda



institucional, no ano base do processo, conforme Calendário Corporativo de Avaliação de Desempenho Individual divulgado pelo DGP.

Os itens 7.2 e 7.2.1 dispõem sobre os indicadores utilizados na avaliação, vejamos:

[...]

“7.2. Definição dos Indicadores e seus respectivos pesos

7.2.1. São três os indicadores de avaliação do empregado:

- a) competências comportamentais;*
- b) contribuição técnica; e/ou*
- c) engajamento com o trabalho.”*

[...]

Excelência, imperioso destacar que as competências comportamentais são indicadores altamente subjetivos e a absoluta maioria dos chefes e supervisores não tem formação ou treinamento em ciências sociais em geral e nem em ciências do comportamento em particular, estando portando totalmente despreparados para interpretar aspectos subjetivos do trabalho e muito menos preparados para julgar aspectos comportamentais de seus subordinados/supervisionados.

Nesse ponto, cabe destacar que as chefias deveriam ser melhor orientadas e preparadas para a aplicação das avaliações e que todos os envolvidos fossem devidamente treinados e que de fato estivessem emocionalmente e profissionalmente preparados para avaliar pessoas, sem levar em consideração episódios pessoais que devem ser tratados de forma isolada, sem prejudicar a seara profissional.

O chefe geral da Unidade é livre para adotar um peso a seu critério que varia de 1 a 100%. Caso seja de 20% os demais totalizam 80%. Para o chefe geral é impossível conhecer o comportamento de todos os empregados, contudo, algumas vezes ele traz para si a responsabilidade de avaliá-los.

Prova disso é que alguns chefes sequer frequentam setores pelo qual são responsáveis, como é o caso da Unidade de Pesquisa localizada em Parnaíba-PI, em que a chefia fica em Teresina, capital do Estado. Mesmo sem manter contato direto com os



empregados dessa unidade, o chefe geral os avalia, inclusive atribuindo notas baixíssimas para alguns, levando pesquisadores a serem acusados de desídia, dentre eles, pesquisador premiado e requisitado internacionalmente.

Os chefes muitas vezes usam de um peso alto no processo de avaliação, como no caso da Embrapa Trigo, onde o peso do chefe representa 40% e muitas vezes esse avalia sem nunca ter acompanhado o serviço do empregado avaliado e sem consultar o supervisor imediato.

O indicador comportamental além da alta subjetividade, permite o cometimento de falhas pelo avaliador que consiste no fato de o avaliador estender uma avaliação positiva, conhecida como efeito de Halo, ou negativa, conhecida como efeito de Horn, de uma determinada pessoa.

Este erro aparece em todos os itens da avaliação, quando o avaliador segue um mesmo raciocínio durante toda a avaliação, seja o de avaliar de forma positiva ou negativa.

Assim, muitas vezes, para o avaliador que comete este erro, se o empregado avaliado é bom em determinada tarefa, ele, automaticamente será bom em todas as outras.

Esta avaliação obedece uma escala de 0 a 4, onde a nota 0 = nunca apresenta; 1 = raramente; 2 = algumas vezes; 3 = frequentemente e 4 = sempre apresenta.

A contribuição técnica os indicadores são elaborados por um grupo de trabalho designado pela Chefia Geral da Unidade onde, muitas vezes, predomina a vantagem para os participantes deste grupo que é composto por representantes de cada cargo, que devido a variabilidade das funções ocupadas não é de fácil elaboração. A falta de profissional especializado contribui para falhas e a manipulação do processo.

VII. DOS INDICADORES

Segundo o item 7.2.4 da norma, deve ser usado, no mínimo, um indicador por agrupamento, podendo o Colegiado de Gestão optar por todos.



A definição de apenas um indicador torna-se muito prejudicial na Unidade que toma esta decisão. Muitas optam, apenas, pelo indicador de competências comportamentais, em virtude da total subjetividade, conforme acima destacado.

VIII. DA DEFINIÇÃO DAS FONTES DE AVALIAÇÃO

O item 7.4 da norma dispõe sobre a definição das fontes de avaliação e seus respectivos pesos, cabendo a chefia a definição de quais critérios e fontes a serem empregados.

Quanto aos pesos torna-se difícil indicar dada a variedade de empregados na composição dos agrupamentos. A composição inclui diversos empregados de variados setores com atividades que não são similares.

A definição de fontes de avaliação pelos pares e clientes causam muito prejuízo aos empregados.

Os clientes, pelo desconhecimento dos avaliados e pelos pares em virtude da competitividade entre os avaliados.

Infelizmente, em razão de disputas internas que acabam por se instaurar, ou por problemas de afinidade, ou até mesmo por uma necessidade financeira, os empregados durante as avaliações por pares podem acabar por prejudicar o outro empregado simplesmente por não separar o lado pessoal do profissional, esse fato pode acontecer até mesmo de forma não intencional, contudo, instaura-se um ambiente de trabalho altamente hostil.

No que tange à fonte de avaliação por “pares”, cada empregado será avaliado por 5 avaliadores e a nota final dessa avaliação será obtida pela média simples das notas dadas pelos avaliadores.

Em caso de discrepância, que é a diferença maior que dois pontos entre as notas dadas pelos avaliadores, a avaliação com a menor nota será desconsiderada e a nota final será obtida pela média simples das notas restantes.

A possibilidade de criação ou não dessa regra para o tratamento das discrepâncias está na Norma 037.009.003.001, itens 6.3.1 e 7.4.9, delegando para o Comitê de Progressão Salarial de cada unidade a decisão sobre sua criação.



Desse fato, se for aplicada a regra de tratamento das discrepâncias, excluindo-se a menor nota e tirando-se a média simples das demais notas, pode ocorrer de o empregado, em cuja avaliação foi aplicada a referida regra, ser beneficiado em relação a outro empregado que não sofreu discrepância na avaliação.

O objetivo da regra de tratamento das discrepâncias é evitar que um avaliador extremamente rigoroso, mal informado ou mal-intencionado venha a prejudicar o empregado que estiver avaliando. Porém, apesar da intenção da norma ser proteger os empregados de possíveis prejuízos em suas avaliações, ela gera, não intencionalmente, o efeito de criar uma vantagem indevida ao empregado que teve uma avaliação discrepante em relação aos que não tiveram, qual seja, ter a nota final obtida pela média de apenas 4 avaliações e não de 5 avaliações como os demais empregados. Isso porque a média de 4 notas sempre será maior que a média de 5 notas quando a soma das notas for igual ou menor que 16, pois essa é a maior nota possível de se obter com apenas 4 avaliações de 0 a 4 pontos.

IX.DO ACOMPANHAMENTO DO DESEMPENHO DO EMPREGADO

O item 7.5. da norma prevê a definição da sistemática de acompanhamento do desempenho do empregado, nesse sentido o item 7.5.2. dispõe que o acompanhamento do desempenho do empregado avaliado deve ser realizado pelo superior imediato, em relação aos indicadores estabelecidos, e deve possibilitar a readequação da atuação do empregado.

Contudo, isso NÃO OCORRE NA PRÁTICA nas unidades da empresa. Não há um acompanhamento anterior, tampouco posterior a aplicação da avaliação. Inexiste feedback.

Os empregados não têm retorno das chefias para saberem onde estariam falhando e como ajustar as suas condutas.

Inexiste um diálogo prévio entre empresa e empregado, tampouco um acompanhamento posterior a avaliação no intuito de orientar aquele que foi mal avaliado.

Esta deveria ser considerada a fase mais importante mas, infelizmente, é inexistente. A sua ausência permite uma avaliação injusta.



X. DAS AVALIAÇÃO DOS INDICADORES

Segundo o item 8.2.9.1, ao utilizar a avaliação de pares, clientes e/ou subordinados, deve-se considerar como resultado da fonte de avaliação a média das avaliações, de forma a evitar que os avaliadores sejam identificados.

A medida sugerida é a demonstração de que o processo não tem transparência permitindo aos avaliadores realizar uma avaliação que apresenta falhas em não serem identificados, levando em consideração que não são identificados.

No final do processo ficam os avaliadores informando que não foi ele que avaliou bem ou mal. Isso permite que estes avaliadores fujam de sua responsabilidade na composição da nota final da avaliação.

XI. DA DISCREPÂNCIA DOS INDICADORES

Dispõe o item 8.2.9.2, que somente considera-se discrepância significativa a diferença de, no mínimo, 2 pontos na escala de pontuação.

Numa escala de 0 a 4 a discrepância só é considerada quando ocorre a diferença de 2 pontos. O comitê designado no processo só tem conhecimento da média e quando identifica que está significativamente abaixo das demais, o supervisor é chamado para se justificar e em alguns casos ajusta as notas discrepantes fazendo um rearranjo das notas o que permite identificar a falta de critérios e compromisso com o processo.

XII. DOS CRITÉRIOS DE DISTRIBUIÇÃO DOS RECURSOS E DA CONCESSÃO DA PRIMEIRA REFERÊNCIA PARA TODOS OS ELEGÍVEIS, PERMITINDO A DISTRIBUIÇÃO DAS SOBRAS FINANCEIRAS E DEMAIS REFERÊNCIAS APENAS APÓS CONTEMPLAR TODOS OS ELEGÍVEIS



No item 1.3.1 da norma, onde diz que em todos os agrupamentos 01 (um) empregado elegível, considerando o menor NFI alcançado, não receberá referência, tem-se nitidamente um critério injusto com os empregados que estão alocados em agrupamentos menores. Isso porque, se tivermos o seguinte exemplo: o agrupamento do NTI tem 03 (três) empregados, agrupamento dos analistas e pesquisadores de laboratório é composto por 13 (treze) empregados. A chance que o empregado alocado no agrupamento do NTI tem de ficar sem referência é de 1 em 3, isto é, 33%, já o empregado alocado no agrupamento dos analistas e pesquisadores de laboratório essa chance cai para 1 em 13, ou seja, 8%. No caso do NTI, se um empregado ficar inelegível a chance aumenta para 50% (1 em 2).

Fica evidente a distorção que o critério estabelecido promove, pois favorece os empregados alocados em agrupamentos com maior número de integrantes.

Alguns agrupamentos possuem diferença mínima de pontuação entre seus integrantes, porém a adoção de critérios de distribuição de referências, as vezes permite que o empregado melhor posicionado seja progredido com 3 referências salariais e outro com pontuação muito próxima fique sem a concessão de nenhuma referência.

Necessário que os recursos destinados à progressão salarial por desempenho sejam destinados aos empregados que contribuíram com o êxito da empresa, sem permitir a concentração excessiva para poucos, especialmente quando não há significativas diferenças de pontuação entre os empregados avaliados.

XIII. DA NECESSIDADE DE TRANSPARÊNCIA QUANTO AS NOTAS, QUANTO A COLOCAÇÃO NOS AGRUPAMENTOS E QUANTO AOS EMPREGADOS ELEGÍVEIS QUE PERCEBERAM A PROGRESSÃO

Atualmente não há o mínimo de transparência na divulgação do resultado do processo de avaliação.

Os empregados somente tem acesso a suas notas individuais, sem conhecerem suas classificações dentro do agrupamento, sem contar a ausência de divulgação da relação final dos empregados premiados e promovidos por parte da empresa.



Não se sabe quais são os empregados promovidos, tampouco é divulgada a colocação do empregado no agrupamento, com seu nome e respectiva nota, por exemplo.

É necessário que haja total transparência no processo de avaliação com a divulgação das progressões distribuídas por empregado no agrupamento.

Considerando que os salários dos empregados públicos estão disponíveis no portal da transparência do governo federal, não há justificativas para a não divulgação do resultado do processo de progressão salarial, nominando inclusive os empregados e as referências concedidas a cada um.

Tal ato conferiria maior transparência ao processo e conseqüentemente inibiria ações de tentativas de favorecimentos ou perseguição por alguns gestores.

A empresa tem alegado que a nota é sigilosa, contudo, sabe-se que a Inquirida é empresa pública, e a mesma deve se pautar pelo princípio da publicidade, dentre outros.

Frente a todo o exposto na presente manifestação muitos empregados da empresa Inquirida procuram o Sindicato relatando o descontentamento com as notas aplicadas pela avaliação de desempenho, posto que manifestamente injustas e discrepantes com a realidade do trabalho por eles desempenhado.

Não fosse o bastante, de posse das notas dos empregados obtidas por meio das avaliações de desempenho realizadas de acordo com os critérios da norma nº 037.009.003.001, de 16/08/2017, a empresa Inquirida tem emitido notificações a empregados, acusando-os por desídia, em função de baixa avaliação de desempenho, concedendo a estes um prazo para manifestação, e deixando expresso ao empregado que o mesmo poderá ser demitido por justa causa caso as suas justificativas não sejam aceitas.

Há caso de empregado advertido após apresentar sua defesa, outros em que os empregados estão há meses aguardando uma resposta da empresa sobre as defesas apresentadas, casos de notificações de desídia que não avançaram somente em razão da interferência do Ministério Público do Trabalho e por último, o caso em que um pesquisador com décadas de dedicação à empresa, está sofrendo um processo de **DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA**.



É fundamental destacar que que a Portaria original que criou o Sistema de Acompanhamento e Avaliação se Desempenho - SAAD em 2005, em nenhum momento menciona em seu texto seria utilizado também para punição de empregados, no entanto, o Manual Passo a Passo SAAD, criado em 2015 para operacionalizar a Norma, inclui de forma sistemática e deliberada o uso da avaliação para punir empregados. Ora, se o Manual foi concebido para orientar a implantação da Norma, como esse, que é apenas uma ferramenta de orientação poderia inovar algo que a Portaria e a Norma não previa, especialmente em se tratando de prever penalização de trabalhadores.

Destacamos ainda que a Norma em questão não conta com anuência individual dos trabalhadores e portando seu uso para fins de penalização de empregados é questionável, tanto por esse motivo, quanto pelas diversas inconsistências aqui já demonstradas.

Como um exemplo bastante nítido das injustiças que são cometidas por uma norma de avaliação com tantas inconformidades, seguem abaixo links de vídeos que mostram o resultado de grande impacto social causado por um projeto reconhecido inclusive internacionalmente de responsabilidade de um pesquisador o qual foi vítima das injustiças da norma de avaliação sofrendo com aplicação de sucessivas notas baixas, sendo ainda notificado pela empresa Inquirida a ser defender de possível desídia.

<https://youtu.be/f1kjIvEzV7w>

https://youtu.be/RpnMjb_D2So

<https://youtu.be/wllobi3FJ0g>

Ademais, juntamos ainda ao presente inquérito civil, recurso de uma empregada que é um exemplo concreto de um recurso devidamente fundamentado e muito bem elaborado, em contrapartida obteve uma resposta infundada, na qual além de não conter assinatura da maioria simples dos membros da comissão, ainda traz a resposta em papel sem timbre e sem identificação dos seus respectivos membros.



[REDACTED]

Termos em que, requer e espera deferimento.

Brasília, 21 de junho de 2019.

POLIANA PEREIRA BONIFACIO

OAB/DF 51.786

DOCUMENTOS ANEXOS

DOC01.1 a DOC01.3 – Documentos referentes a empregados cedidos que são excluídos do processo de avaliação;

DOC02.1 a DOC02.9 – Documentos questionamentos e denúncias a norma de avaliação e a forma em que é aplicada de maneira diversa nas unidades;

DOC03.1 a DOC03.4 – Documentos sugestões sobre a norma de avaliação;

DOC04.1 a DOC04.3 – Documentos da Inquirida;

DOC05.1 a DOC05.2 – Recurso de defesa de empregado e resposta da empresa.