

NEGOCIAÇÃO PROTOCOLO 2024

(Pontos 4 e 5)

Decorreu ontem, dia 10/04 nova reunião entre a empresa e os sindicatos sobre o ponto 4 do protocolo de 2024 (matéria de carreiras).

A Comissão Executiva apresentou aquilo que considera ser a “definição de actividades que integrarão os potenciais grupos funcionais”.

Este descritivo dará lugar às funções que farão parte do modelo de carreiras avançado já pela Comissão Executiva ou seja um modelo de estrutura em Y, que divide em duas carreiras “funções de gestão e as funções técnicas”.

Não pondo em causa este trabalho de pesquisa sobre as actividades que são necessárias ao desenvolvimento da empresa, o STPT não deixou de chamar a atenção para a precipitação de criar um “novo modelo de carreiras” sem que o actual esteja esgotado.

Recorde-se que mais de 70% dos trabalhadores não tiveram qualquer movimentação há mais de 10, 12, 15 anos... na actual estrutura.

O defeito não é do actual modelo de carreiras, mas da falta de vontade da Comissão Executiva em permitir a possibilidade de evolução da maioria dos trabalhadores por razões de cariz económico e financeiro (limitação de custos).

FEEDBACK CONTÍNUO

O que é necessário fazer em nosso entendimento, é criar as condições para o desenvolvimento profissional dos trabalhadores através de formação adequada e de aplicação dos princípios de avaliação técnica que se baseiem no feedback contínuo, ou seja através de processo de transmitir aos trabalhadores (retornos) sobre o seu desempenho de forma constante e consistente.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Este sistema deve servir para analisar e definir o desempenho e desenvolvimento do trabalhador e também para gerar uma maior optimização do potencial individual em relação ao desenvolvimento dos objectivos da empresa.

Também e com base na experiencia de utilização em várias empresas a nível Europeu, a Avaliação de Desempenho a 360º graus é a mais aconselhada, por permitir uma maior credibilidade (todos avaliam todos), mas também porque se torna uma ferramenta que permite alcançar uma visão alargada do desempenho dos trabalhadores.

A Avaliação de Desempenho a 360º graus é completa pois envolve a opinião de várias entidades e pessoas de todos os níveis hierárquicos da empresa, por ventura a opinião dos próprios clientes.

Também o STPT chamou a atenção para as desvantagens do modelo de "carreira Y" que a Comissão Executiva pretende levar à prática, tais como:

Pressão para escolhas rápidas, barreiras de mobilidade, estagnação, dificuldades em equilibrar aptidões, conflito de interesses, limitações nas recompensas, falta de suporte adequado e formativo, etc.

O STPT considera que a negociação das carreiras deve passar pelo desenvolvimento do actual modelo, permitindo melhor e mais credível sistema de Avaliação de Desempenho e maior e melhor equilíbrio nas promoções e progressões dos trabalhadores.

Lisboa, 11 de Abril de 2024

A Direcção