

# PLATAFORMA SINDICAL PARA RESPONDER AO PROCESSO NEGOCIAL NA PT



## AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA PROGRESSÕES/ PROMOÇÕES EM 2013

### ESTÁ EM DESENVOLVIMENTO NA PT

### É FUNDAMENTAL DAR ATENÇÃO ÀS FASES DO PROCESSO

**NA COMISSÃO PARITÁRIA, OS SINDICATOS SÓ DISCUTEM RECLAMAÇÕES DE TRABALHADORES SINDICALIZADOS.**

**Preâmbulo.** É importante recordar que o ACT negociado em 2011, consagra as bases para Progressões e Promoções através da Avaliação do Desempenho e define as regras das várias fases do processo, desde a Avaliação até à discussão das eventuais reclamações.

**Processo de Avaliação para Progressões/Promoções em 2013.** Questionada a Empresa em relação ao Processo, esta informou que o mesmo já está em desenvolvimento, com a respectiva informação no “Portal” do trabalhador.

**Processo ainda jovem.** Todo o sistema da Avaliação do Desempenho para efeitos de evolução profissional, como se refere antes, só foi consagrado no ACT em 2011 e implementado pela primeira vez em 2012, do qual resultou a Progressão de 600 trabalhadores.

Assim, o processo é muito recente e como consequência, as suas várias fases ainda não estão bem assimiladas pelos trabalhadores, nomeadamente a possibilidade de reclamação e talvez por isso em 2012 só se tenha conhecimento de uma destas e certamente que a generalidade das chefias não foi assim tão exímia no rigoroso cumprimento de todo o processo.

**É importante recordar as várias fases e quando o trabalhador pode intervir.** Para que o processo seja o mais transparente possível, decidimos informar e alertar os trabalhadores para o funcionamento do processo e para isso se transcrevem as regras mais importantes consagradas no Protocolo (Ponto 3).

3.3.4 — Ao nível da comunicação do resultado da avaliação:

3.3.4.1 — Durante o período de 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;

**Atenção.** Este ponto é muito importante e por isso o trabalhador deve ter bem presente se o seu conteúdo foi ou não cumprido.

# PLATAFORMA SINDICAL

## PARA RESPONDER AO PROCESSO NEGOCIAL NA PT

---

3.3.4.2 — Concluído o processo de análise/avaliação de desempenho, o avaliador dará conhecimento ao avaliado dos resultados obtidos, de forma fundamentada;

**Atenção.** *Este ponto pode ser de importância decisiva para o direito de reclamação, por isso o trabalhador deve estar muito atento à forma como o avaliador fundamenta o resultado da avaliação.*

3.3.4.3 — Após conhecimento dos resultados finais da análise/avaliação de desempenho e no prazo de 30 dias, qualquer trabalhador que pretenda manifestar a sua discordância quanto ao processo de avaliação, poderá, através da via hierárquica, apresentar pedido de reanálise, devidamente fundamentado em factores que tenham que ver exclusivamente com a análise/avaliação de desempenho juntando, se assim o entender, elementos probatórios;

3.3.4.4 — De tal facto a Comissão Paritária terá conhecimento e, se necessário, elaborará as recomendações previstas no presente ACT, endereçando-as à Administração.

3.3.4.7 — As interpelações apresentadas serão objecto de análise e recomendação.

**Quem reúne condições de ser avaliado?** Todos os trabalhadores que tenham pelo menos dois anos de permanência no nível (não esquecer que os trabalhadores ao migarem do AE para o ACT, transportaram consigo o tempo de nível que tinham na altura).

**Fundamentos para a reclamação.** O trabalhador que for avaliado pode ter base para reclamar fundamentalmente nas componentes seguintes:

- **Resultado da avaliação.** Se não ficou satisfeito com o resultado da avaliação feita e o avaliador não foi capaz de fundamentar devidamente esse resultado, tem motivos para reclamar. Neste caso pode reclamar tendo em atenção o disposto no número 3.4.3.3. **Atenção ao prazo de 30 dias.**

**Quanto ao feedback.** Se ao longo do ano de 2012, o superior hierárquico não lhe foi dando periodicamente feedback dos pontos fracos para poderem ser corrigidos, esse factor poderá ter influenciado o resultado da avaliação e por isso também pode ser motivo para reclamação.

**Discussão das reclamações.** As eventuais reclamações sobre a Avaliação do Desempenho, serão todas encaminhadas para a Comissão Paritária, na qual, os Sindicatos obviamente só discutirão as reclamações dos seus associados.

**Expectativa para 2013.** Como se refere antes, em 2012 foram progredidos cerca de 600 trabalhadores, número que ficou aquém das expectativas, pelo que em 2013 espera-se que este número seja bastante superior e que se conheça previamente o número de vagas para promoção/progressão, até porque as Empresas não devem esquecer que há trabalhadores há mais de uma dezena de anos sem terem tido qualquer evolução profissional.

De acordo com o protocolado, os sindicatos reivindicam conhecer as disponibilidades financeiras para promoção/progressão.