

# SINTTAV

**INFORMAÇÃO**

**ABRIL  
2015**



**GRUPO PT**

## **AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO, QUE FIM VAI TER?**

**FAZER DESTE SISTEMA UM "TRIBUNAL ARBITRAL", ONDE O AVALIADO ESTÁ EM INFERIORIDADE NUMÉRICA, ISSO NÃO.**

**O QUE QUER O GRUPO PT ?** O actual sistema de Avaliação do desempenho, foi negociado de boa fé entre os Sindicatos e a Empresa e publicado no ACT de 2011.

No primeiro ano aplicou-se com algum respeito pelas regras, mas daí para diante, o sistema tem vindo a ser gravemente adulterado e este ano a situação está a atingir níveis insuportáveis e inadmissíveis, por isso o SINTTAV coloca a interrogação, **"QUE FIM VAI TER" ?**

### **COMO DEVE O SISTEMA FUNCIONAR?**

**1. FEEDBACK.** Está definido e contratualizado no ACT, que durante o ano da avaliação, a chefia do trabalhador dará periodicamente feedback ao trabalhador dos seus pontos fortes e daqueles que possam ser melhorados, o que é muito importante para o avaliado.

Em regra este feedback não é praticado e algumas chefias aproveitam a reunião final, aquela onde comunicam os resultados ao avaliado, para lhe transmitirem o feedback.

**2. AVALIAÇÃO.** A avaliação é feita pela chefia directa do trabalhador e esta deve ter liberdade total para dar ao trabalhador as notas que considerar ajustadas. O que está a acontecer, é que a hierarquia impõe limites em termos de valores, não permitindo que sejam dadas notas acima de determinado valor.

Isto não está contratualizado e é uma aberração, este ano algumas chefias decidiram que o resultado da avaliação eram em função da idade dos avaliados.

**3. COMUNICAÇÃO DO RESULTADO FINAL.** O ACT determina que, concluída a Avaliação, o avaliador justifique de forma fundamentada a avaliação que fez ao trabalhador. Em muitas situações que se vão conhecendo, as chefias não fundamentam a Avaliação feita, o que é um desrespeito pelo que está acordado.

**4. DIREITO DE RECLAMAÇÃO.** Está determinado no ACT, que o trabalhador que não estiver de acordo com a avaliação feita, pode reclamar da mesma e se assim o entender, juntar elementos probatórios. Os trabalhadores estão a desistir de reclamar e com razão.

**5. SEGUIMENTO DA RECLAMAÇÃO.** De acordo com o contratualizado no ACT, a reclamação é feita através da via hierárquica e da mesma será dado conhecimento à Comissão Paritária e esta, se necessário, elaborará as recomendações que se justifiquem.

Não é à DRH que compete responder à reclamação e muito menos a chefia do trabalhador.

**6. O QUE ESTÁ A ACONTECER?** Este ano acentuou-se o que a Empresa já tinha começado a ensaiar.

Alguém que ao nível da DRH percebe tanto de Avaliação do Desempenho como um "ateu" percebe de "missa católica", começou a inventar que a chefia directa do trabalhador, aquela que fez a avaliação, é que deve responder à reclamação.

Isto é um absurdo de todo o tamanho que qualquer pessoa com o mínimo de senso entende.

Então o trabalhador reclama de uma avaliação que considera injusta e depois quem fez essa avaliação é que vai responder à reclamação?

Os "maleitas" que se vingaram do trabalhador em termos de avaliação, não alteram obviamente nada e ainda



**Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual – SINTTAV**

**Av. Miguel Bombarda, 50 – 3º e 4º . 1050-166 Lisboa . Tel: 217 613 130 . Fax: 217 613 139**

**Tlm: 965 336 491 . E-mail: geral@sinttav.org . Web: www.sinttav.org**

colocam mais uma "cruz vermelha" na ficha do trabalhador para o ajuste de contas da avaliação seguinte. Quem inventou esta "barbaridade" o que pretende é que as chefias fiquem com as "mãos livres" para atribuírem a avaliação que quiserem e os trabalhadores não reclamem. **Isto não pode ser.**

**7. TRIBUNAL ARBITRAL.** Outra novidade introduzida este ano no processo é em relação às reclamações. Num ponto anterior desta informação, explicita-se bem, qual o percurso das reclamações e quem deve responder às mesmas.

Este ano, os "inimigos" do sistema da avaliação de desempenho do lado da Empresa, inventaram um Tribunal Arbitral e então convocam os trabalhadores que reclamaram, para serem "inquisitados", em reuniões pessoais com um conjunto de chefias, ou através de videoconferência, colocando o trabalhador numa situação de inferioridade numérica e quase numa situação de humilhação.

Este estratagema, não é para clarificar nem corrigir nada, é para "entalar" o trabalhador que reclamou de tal forma que este não fique nunca mais com vontade de reclamar, por mais injustas que sejam as futuras avaliações.

**8. GUERRA ABERTA AOS DETRACTORES DO SISTEMA.** O SINTTAV negociou o sistema da Avaliação do Desempenho de boa fé, sabia à partida que o mesmo não era perfeito e continha uma certa dose de subjectividade, mas que era possível ir sendo aperfeiçoado com o decorrer do tempo, para que no Grupo PT pudesse existir um sistema credível em que avaliados e avaliadores confiassem e se revissem. **Mas assim não vamos lá.**

Como o SINTTAV continua a acreditar que é possível alcançar esse objectivo, vamos lutar por ele e essa luta é dirigida, em primeiro lugar, contra os detractores do sistema.

Se não for possível remediar o mal que da parte da Empresa tem sido feito e continuam a fazer ao sistema, o caminho é o "caixote do lixo" como já foram outros anteriormente, porque manter um sistema de Avaliação de Desempenho completamente discricionário, para as Chefias e principalmente alguns "capatazes" bem conhecidos fazerem o que quiserem, **isso nunca.**

**9. ATITUDE DOS TRABALHADORES.** O direito de reclamação em relação à Avaliação está bem claro no ACT, pelo que os trabalhadores que não estiverem de acordo com o resultado que a chefia lhe fundamentou, devem reclamar, de acordo com o seguinte:

- **QUANTO A RECLAMAREM.** Na opinião do SINTTAV, os trabalhadores que não estão de acordo com os resultados da Avaliação feita, devem exercer o direito que lhes assiste, que não foi fácil negociar, de reclamarem. Percebe-se perfeitamente que as chefias preferiam muito mais não terem que justificar a Avaliação e que os trabalhadores não tivessem o direito de reclamar.
- **A QUEM DEVE SER ENVIADA A RECLAMAÇÃO?** Deve ser enviada à DRH do Grupo PT, Rua de Entrecampos, nº 28 - 7º piso, pela via hierárquica e os associados do SINTTAV enviarem-nos cópia, para que o Sindicato possa discutir as reclamações na Comissão Paritária.
- **QUANTO ÀS "DITAS ENTREVISTAS, O TRABALHADOR NÃO DEVE COMPARECER".** No texto que foi negociado e publicado no ACT, não consta essa figura de "entrevista" com o avaliado e um conjunto de chefias após o trabalhador ter reclamado.

Como já referimos antes, transformar o sistema de Avaliação do Desempenho num "Tribunal arbitral" para denegrir e humilhar o trabalhador, para que este nunca mais volte a reclamar é no mínimo um absurdo.

**Assim, os trabalhadores que sejam convocados para esta "farsa de entrevista", devem informar o SINTTAV e não comparecer às mesmas.**

Ou a Empresa está disponível para dignificar o Sistema e alterar todos os comportamentos incorrectos e ilegais, ou o Sistema morre. **O SINTTAV não dará tréguas a este malfadado processo.**

**A HISTÓRIA MOSTRA, QUE SÓ VENCE E CONSEGUE OS SEUS OBJECTIVOS, QUEM NÃO CEDE NOS SEUS PRINCÍPIOS.**

**A sindicalização sempre foi muito importante, mas no actual contexto da PT, ela é mesmo determinante para o reforço da ferramenta de defesa dos trabalhadores, o seu Sindicato. SINDICALIZA-TE NO SINTTAV PARA ESTARES MAIS E MELHOR DEFENDIDO. SINTTAV, O MAIOR E MAIS REPRESENTATIVO SINDICATO NA PT E NO SECTOR**

**SEMEAR IDEIAS, PARA GERAR CONSCIÊNCIAS, É DEVER SINDICAL**  
**SINTTAV, O SINDICATO QUE TE DEFENDE.**  
**SINDICALIZA-TE NO SINTTAV.**

**Consulte a nossa página em [www.sinttav.org](http://www.sinttav.org)**