



## NOVO MODELO DE CARREIRAS

As reuniões tiveram início no dia 24 de Maio e contávamos que a empresa fosse conclusiva e apresentasse uma proposta final no dia 29/6.

No entanto fomos convocados para outra reunião dia 3/7 em que a empresa mais uma vez recusou as propostas fundamentais dos sindicatos marcando outra reunião para a 1ª semana de Setembro, ao que parece final.

Para que todo este processo saia dignificado tem que ser transparente para que não haja dúvidas sobre a aplicação do novo modelo de carreiras.

Para o SNTCT este processo não está concluído continuando a existir questões que a nosso ver deveriam ser introduzidas.

### Avaliação a 360º

O SNTCT defende que o trabalhador deverá ter o direito de avaliar a chefia na sua atitude comportamental, bem como no relacionamento social e laboral, o que permitirá uma aferição da sua competência, na esfera e no mundo da humanização por que todos pugnamos, seguramente.

Seria assim tão mau essa avaliação ?

### Formação

A formação é um dos pilares deste projecto no percurso formativo do trabalhador. A formação é obrigatória e é uma das matérias imperativas do código do trabalho (CT).

Ao que parece a empresa não conhece o CT e sua regulamentação que diz que o trabalhador tem direito a 36h anuais mínimas de formação e que esse direito é individual e vence a 1 de Janeiro de cada ano.

A formação que é dada é **certificada** que pode ser realizada através de uma ou mais acções de formação, pode ser realizada directamente pelo empregador ou através de entidade formadora **acreditada**.

Considerando que esta formação faz parte da avaliação anual do trabalhador deve a empresa elaborar planos anuais de formação e também um relatório anual sobre a execução da formação.

A PTC deve dar conhecimento aos trabalhadores das necessidades de qualificação e do projecto de plano de formação na parte em cada um respeita bem como à comissão de trabalhadores e aos sindicatos para que estes possam emitir parecer num prazo de 15 dias a contar da data da sua recepção.

A PTC tem ao seu serviço cerca de 7000 trabalhadores e mais 1000 cedidos a empresas do grupo.

Com este novo modelo de carreiras a empresa está obrigada a dar 288000 mil horas de formação mínima anual.

»»»»»»»»

Ao falarmos de formação, excluimos os “Seminários” ou “Fóruns”, que tantas vezes são convertidos em instrução, onde os convidados são, geralmente, os mesmos.

Para o SNTCT estas são algumas das questões que tem de estar claramente definidas.

### **Avaliação de potencial**

Esta avaliação vai avaliar as competências de acordo com as funções desempenhadas.

O SNTCT questionou a empresa como é que pretende concretizar o processo quando existem muitos trabalhadores desenquadrados e desmotivados relativamente a sua categoria profissional.

A empresa esclareceu que os trabalhadores vão continuar desenquadrados porque o processo de migração foi feito administrativamente e que em 1º lugar vem as necessidades da empresa e em segundo os trabalhadores, afirmando ainda que vai ser difícil compatibilizar estas duas vertentes.

A empresa também assumiu que os trabalhadores já estavam desenquadrados antes da migração.

Para o SNTCT a situação é clara a empresa deve requalificar o trabalhadores e coloca-los na categoria correcta para que os trabalhadores se sintam motivados.

### **Avaliação de desempenho**

Esperamos que esta sirva para avaliar individualmente o desempenho de cada trabalhador na sua real função e não uma forma de punir ou de restringir a capacidade dos trabalhadores no desempenho da suas funções.

È claro que um trabalhador motivado e realizado poderá atingir os níveis pretendidos, para ele próprio se promover e adquirir um potencial elevado, para que quando atingir os tempos de referência, indispensáveis à progressão e promoção pessoal, em toda a sua carreira profissional.

### **Comissão de acompanhamento**

Ainda não está claramente definido o seu papel em todo este processo, até porque entendemos que o seu desempenho não poderá limitar-se a acompanhar o desenrolar dos acontecimentos.

Sem ser o protagonista, deve ser interventivo e decisório como, por exemplo, em relação às reclamações dos trabalhadores, compreensivelmente inevitáveis numa remodelação desta amplitude e complexidade.

Estas são algumas das questões que têm que ser cabal e plenamente clarificadas pela empresa.

Em Setembro quando reiniciar este processo ficamos a como é que este processo vais evoluir já que produz efeitos a partir de 2008.

## ***Sindicaliza-te***

Visite a nossa pagina em [www.sntct.pt](http://www.sntct.pt)

***sntct - a força de continuarmos juntos!***