



COMUNICADO 07/2017

Realizou-se no dia 29 de junho pelas 10h00 uma reunião entre representantes da empresa e dos sindicatos para dar início ao debate acerca do Regulamento de Carreiras tal como tinha sido acordado numa reunião realizada em 6/10/2016 ainda na vigência da anterior administração.

Estiveram presentes a dra. Paula Martins e o Dr. José Gonçalves em representação da Empresa. Pelo STMETRO estiveram Luís Fernandes e o nosso assessor para esta matéria, Carlos Pratas

A reunião teve início com a dra. Paula Martins a afirmar que as várias Direções já tinham sido ouvidas sobre o assunto e que quaisquer alterações que vierem a ser negociadas, não poderão implicar custos financeiros.

Entretanto foram apresentados vários pontos prévios para discussão, aos quais a DCH respondeu da seguinte forma:

- As horas pagas pelo serviço prestado no dia 12 de maio, são aquelas que efetivamente o teleponto regista;
- As cartas enviadas a alguns trabalhadores que se encontram de baixa, para se apresentarem na empresa, surgem com o intuito de acompanhar melhor a situação do trabalhador;
- No âmbito do projecto de combate ao absentismo estão a ser enviadas cartas aos trabalhadores;
- Há uma mudança na interpretação da Administração sobre a justificação dos tempos usados pelos representantes dos sindicatos nestas reuniões, devido às mesmas não fazerem parte da Negociação Colectiva.
- O processo de avaliação de desempenho de 2016 está atrasado nas áreas DMT e DOP;
- Será brevemente enviado um e-mail aos Trabalhadores explicando os vários momentos da aplicação dos progressos resultantes do acordado sobre as avaliações em falta (2011 a 2015) e também da resultante do processo de 2016. Os Trabalhadores que tiverem dúvidas ou detectarem erros, deverão primeiramente pedir esclarecimentos à empresa e só em caso de não resolução pedir o auxílio dos sindicatos;
- A empresa pediu à tutela autorização para a contratação de 10 novos efetivos para a área da manutenção, a distribuir entre a assistência ao material circulante e a manutenção de infraestruturas, sendo um novo pedido de mais 10 Trabalhadores efectuado para o próximo ano.

O STMETRO esclareceu que o AE foi assinado em 2016 no pressuposto que o Regulamento de Carreiras (que faz parte do AE) seria debatido posteriormente para não atrasar a assinatura desse Acordo. A representante da empresa adiantou que, por agora e excepcionalmente, se comprometia a justificar as presenças, mas só relativas às horas que demorasse a reunião.

Sobre o ponto único da ordem de trabalhos (regulamento de Carreiras), vários sindicatos apresentaram algumas propostas de alteração que, depois de mais trabalhadas, serão presentes a estas reuniões de trabalho de modo mais sistematizado.



O STMETRO apresentou e distribuiu pelos presentes um documento/proposta sobre alguns princípios no processo de Avaliação de Desempenho que achamos importante abordar e discutir e afirmou que está a preparar uma auscultação junto dos Trabalhadores para posteriormente construir uma proposta formal sobre esta matéria.

Estes são alguns dos pressupostos para uma discussão nesta matéria:

1- Avaliação do Desempenho (AD) é um processo desacreditado e olhado com uma desconfiança generalizada;

2- O Metro é uma empresa que presta um serviço público e nesse entendimento a AD deve ter como objectivo a melhoria do serviço que presta.

Para isso, no nosso entendimento, torna-se imprescindível:

1- Democratizar o processo de AD pela participação plena e activa dos Trabalhadores e das suas estruturas representativas em dois planos:

- Garantindo a participação plena das ORTs nas decisões em todas as fases do processo (elaboração dos instrumentos de avaliação, de coordenação do processo, de controlo de aplicação do regulamento e apreciação dos recursos), que o actual Regulamento reserva à competência da empresa, reservando às ORTs a possibilidade de manifestar acordos e propor alterações;

- Garantindo a participação dos Trabalhadores nas avaliações e definição dos objectivos anuais das Direcções, que o actual Regulamento reserva à competência das chefias.

2- Tornar a AD num processo confiável, capaz de ajudar o desenvolvimento humano e profissional da cada um, promovendo um ambiente de cooperação e ajuda mútua em detrimento dos valores egoístas da competição. O que, em nosso entender passa:

- Por um processo mais simples e claro, produzindo uma apreciação essencialmente qualitativa pela identificação dos pontos fortes e fracos do desempenho;

- Pelo reforço da importância do desempenho colectivo que valorize os comportamentos de cooperação e que aproveite também os contextos de avaliação colectiva para debater os desempenhos individuais;

- Pela realização de uma avaliação nos dois sentidos de toda a cadeia hierárquica, de cima para baixo, mas também de baixo para cima.

Os assuntos abordados e que não faziam parte desta reunião ficaram de ser discutidos noutra reunião a marcar pela empresa.

A reunião terminou com a marcação de uma próxima reunião a realizar na segunda quinzena de setembro.

A Direcção

02/06/2017