

MATÉRIA ACORDADA SOBRE O MODELO DE CARREIRAS DO NOVO ACT SUBSCRITO PELO STPT

A acção da Administração junto dos Trabalhadores na divulgação daquilo a que designou de “Modelo de Gestão de Carreiras”, em paralelo com o que estava a ser negociado com os sindicatos, tem gerado a maior confusão no seio dos trabalhadores da PTC, TMN e PT-Prime.

Por tais motivos o STPT decidiu fazer uma informação exclusivamente com a matéria negociada sobre o Modelo de Carreiras e de Evolução Profissional já acordado e que entrará em vigor após publicação no BTE do Ministério do Trabalho. (BTE n.º 47, 22 de Dez, 2011).

Cláusula 9ª Definições

Para efeitos do presente ACT entende-se por:

- a) **Carreira** – percurso profissional individual, efectuado de acordo com os princípios estabelecidos no presente ACT;
- b) **Categoria profissional** – conjunto de actividades profissionais que têm em comum o grau de complexidade, responsabilidade, e exigência;
- c) **Nível de desenvolvimento** – situação da evolução dentro da mesma categoria profissional e que diferencia a experiência profissional e nível de proficiência no exercício da função;
- d) **Área funcional** – agrupamento funcional, caracterizado pelo conjunto de processos, actividades e competências comuns, que enquadra especificamente as funções desempenhadas;
- e) **Progressão** – processo que certifica o trabalhador no nível de desenvolvimento seguinte da mesma categoria profissional;
- f) **Promoção** – processo que certifica o trabalhador noutra categoria profissional de maior nível de qualificação;
- g) **Reorientação de carreira** – passagem de uma área funcional para outra, associada ou não a mudança de categoria profissional;
- h) **Competências** – conhecimentos, capacidades, atitudes ou valores, traduzidos em comportamentos profissionais observáveis e relacionados com o desempenho numa determinada função, ao longo da sua actividade profissional na entidade empregadora;
- i) **Função** – conjunto de actividades organizadas de acordo com as áreas funcionais da entidade empregadora previstas em anexo III, e em cada momento ajustadas à organização do trabalho;
- j) **Requisitos de evolução profissional** – condições necessárias ao exercício das funções correspondentes a determinada categoria profissional ou nível de desenvolvimento.

Cláusula 10ª

Enquadramento profissional

1. Os trabalhadores são enquadrados nas categorias profissionais previstas no anexo III, devendo, em princípio, exercer funções correspondentes à categoria profissional em que são enquadrados.
2. Dentro de cada categoria profissional, os trabalhadores são enquadrados num dos 5 níveis de desenvolvimento, previstos no anexo IV.

Cláusula 11ª

Actividade profissional e especificidade funcional

1. Os trabalhadores exercem a actividade profissional correspondente à sua categoria, com as especificidades funcionais decorrentes da área funcional em que em cada momento estejam integrados.
2. A actividade profissional e especificidade funcional integram a utilização dos meios instrumentais colocados pela entidade empregadora à sua disposição para o respectivo exercício, bem como a realização das deslocações que lhes sejam inerentes.
3. A actividade referida no n.º 1 compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas.

Cláusula 12ª

Desenvolvimento Profissional

1. A entidade empregadora proporcionará as condições e meios necessários, e criará oportunidades para o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, no âmbito do seu projecto empresarial.
2. O trabalhador coresponsabiliza-se pela construção e desenvolvimento do seu percurso profissional, contribuindo activamente para o reforço dos níveis de produtividade da entidade empregadora.
3. A carreira profissional desenvolve-se de acordo com uma lógica de competência e mérito que:
 - a) Conduz:
 - (i) A ter em conta os conhecimentos e a experiência profissional global dos trabalhadores e a sua adequação às qualificações requeridas para as funções efectivamente exercidas;
 - (ii) A criar as condições necessárias para que os trabalhadores possam aplicar as suas competências;
 - (iii) A retirar as consequências devidas, no que se refere à evolução profissional.
 - b) Implica que:
 - (i) Os trabalhadores procurem o desenvolvimento dos seus conhecimentos e competências, designadamente a adaptação às evoluções tecnológicas e organizativas asseguradas através de acções de formação profissional, ou outras, tendo como reflexo a sua evolução na carreira profissional;
 - (ii) A entidade empregadora, tendo em conta as suas necessidades, adapte a sua organização a esse objectivo.
 - c) Impõe que a entidade empregadora implemente uma prática de relações laborais e meios técnicos para:
 - (i) Apoiar e validar o desenvolvimento das competências individuais;
 - (ii) Compatibilizar a concretização dos seus objectivos com um quadro organizativo que permita a aquisição e a utilização das competências, de acordo com as suas necessidades;
 - (iii) Incentivar os trabalhadores a assumir o desenvolvimento das suas carreiras profissionais, participando activamente nas acções de formação que lhes forem propostas, destinadas a valorizar a sua qualificação e carreiras profissionais.
4. As promoções, progressões e reorientações de carreira dos trabalhadores, verificam-se tendo em conta o desenvolvimento das suas competências e experiência profissional e sua adaptação a um grau de responsabilidade e exigências funcionais distintas.

Evolução Profissional

Cláusula 13ª

Progressão

1. A um processo de progressão está subjacente um observável aumento do nível de exigência/complexidade/nível de proficiência associado ao exercício da função.
2. Os processos de progressão terão em conta o universo dos trabalhadores abrangidos e serão efectuados de acordo com os critérios definidos na cláusula seguinte, atendendo, nomeadamente, ao equilíbrio existente entre os diferentes níveis de desenvolvimento em cada categoria e área funcional e as disponibilidades financeiras, a definir anualmente.

Cláusula 14ª

Critérios para progressão

1. A progressão, enquanto processo que certifica o trabalhador no nível de desenvolvimento seguinte da mesma categoria profissional, é suportada pelo resultado positivo, de forma continuada, em processo de avaliação de desempenho, com resultado acima da média do universo dos trabalhadores que enquadrem o mesmo perfil de avaliação.
2. São ainda factores complementares de análise os conhecimentos/competências adquiridos, desde que adequados à função que desempenha e ao nível de proficiência que venha a integrar.
3. Poderão ainda ser exigidas avaliações técnico-profissionais ajustadas às funções a desempenhar.

Cláusula 15ª

Promoção

1. O processo de promoção corresponde a uma alteração da actividade profissional, determinada por:
 - a) superior nível de exigência de conhecimentos/competências detidos e aplicados;
 - b) resolução de problemas de maior nível de complexidade;
 - c) maior responsabilidade associada ao exercício da função.

2. Os processos de promoção terão em conta o universo dos trabalhadores abrangidos e as necessidades da entidade empregadora, e serão efectuados de acordo com os critérios definidos na cláusula seguinte, atendendo, nomeadamente, ao equilíbrio existente entre as diversas categorias, e nos termos e condições definidas pela entidade empregadora.

Cláusula 16ª

Critérios para promoção

1. A promoção, enquanto processo que certifica o trabalhador noutra categoria profissional de maior nível de qualificação, é sustentado no resultado positivo da avaliação de desempenho acima da média do universo dos trabalhadores que enquadrem o mesmo perfil de avaliação, tendo em conta as competências e requisitos exigidos para a nova função, comprovadas de forma continuada.
2. São ainda factores complementares de análise a experiência profissional adquirida e os conhecimentos/competências detidos e aplicados, desde que adequados às funções a desempenhar.
3. Poderão ainda ser exigidas avaliações técnico-profissionais ajustadas às funções a desempenhar.

Cláusula 17ª

Reorientação de carreira

1. A reorientação de carreira pode ser desencadeada nas seguintes situações:
 - a) Desde que o trabalhador proponha à entidade empregadora a alteração do seu percurso profissional, desde que a proposta se mostre devidamente fundamentada e atendendo às disponibilidades funcionais existentes;
 - b) Desde que o trabalhador apresente recorrentemente uma baixa avaliação de desempenho, mesmo após frequência de formação obrigatória.
2. O processo de reorientação de carreira será precedido de uma análise no sentido de aferir quais os factores que poderão estar a contribuir para a baixa avaliação de desempenho do trabalhador.
3. O processo de reorientação de carreira promoverá o desenvolvimento das respectivas competências técnicas, comportamentais e nível de proficiência, adequados à sua qualificação e conhecimentos e com vista à prossecução e contribuição para os objectivos da entidade empregadora.

ANEXO I

COMISSÃO PARITÁRIA

ARTIGO 1º

Constituição e composição

1. A Comissão Paritária é constituída por 8 representantes das associações sindicais subscritoras da mesma, 5 efectivos e 3 suplentes, e de igual número de representantes das entidades empregadoras e um elemento a designar, por comum acordo.

Atribuições

São atribuições da Comissão Paritária, em matéria de Carreiras profissionais:

Acompanhar a implementação do Modelo de Carreiras e de Evolução Profissional e os processos específicos de evolução profissional, designadamente;

- 1) Acompanhar o processo de integração e operacionalização do novo Modelo de Evolução Profissional;
- 2) Ser informada do início do processo de avaliação de desempenho e do seu desenvolvimento anual;
- 3) Ser informada anualmente dos critérios e fundamentos dos movimentos de promoção e progressão a efectuar bem como das disponibilidades financeiras referidas no n.º 2 da cláusula 13ª do ACT;
- 4) Ser informada anualmente do número de trabalhadores elegíveis e não elegíveis para os movimentos de promoção/progressão bem como o número de trabalhadores abrangidos pelos movimentos efectuados;
- 5) Tomar conhecimento das reclamações apresentadas às entidades empregadoras respeitantes a movimentos de evolução profissional;
- 6) Propor recomendações de actuação aos órgãos de Gestão respeitantes a processos específicos de evolução profissional, cujas decisões são fundamentadas.

A sindicalização continua assim a permitir o acesso a direitos na evolução profissional por via da assinatura e publicação do instrumento acordado.

ANEXO II ÁREAS FUNCIONAIS

ÁREAS FUNCIONAIS	DESCRIPTIVO
TECNOLOGIA	Assegurar o planeamento, desenho, desenvolvimento, teste e construção de redes e sistemas.
OPERAÇÕES	Garantir o apoio no cumprimento dos objetivos de negócio da Empresa através da implementação e manutenção de serviços e sistemas de informação e comunicação, bem como através da gestão de soluções para clientes.
COMERCIAL	Assegurar a venda e controlo da faturação de produtos e serviços. Integrando a responsabilidade global pelo acompanhamento e satisfação do cliente.
PRÓDUTO & MARKETING	Assegurar as atividades de marketing e a conceção de produtos, serviços e conteúdos. Efetuar a gestão de produto ao longo do seu ciclo de vida.
CUSTOMER CARE	Identificar pontos de melhoria no serviço ao cliente e desenvolver e acompanhar projectos que permitam aumentar o nível de satisfação dos clientes.
SUPORTE AO NEGÓCIO	Assegurar a definição, desenho, otimização e implementação de procedimentos de negócio, numa ótica de melhoria contínua. Apoiar o negócio ao nível da otimização dos recursos, compras e logística, controlando a implementação e cumprimento das boas práticas definidas. Assegurar a interação e interlocução com as entidades regulatórias. Elaborar a análise competitiva do mercado nacional e internacional
APOIO TRANSVERSAL	Assegurar a implementação e manutenção de ferramentas de gestão no que concerne ao planeamento e controlo da receita e custo, bem como garantir o cumprimento das obrigações de informação contabilística da Empresa. Prestar apoio jurídico às diferentes áreas da Empresa, representar e defender jurídica e judicialmente os interesses da Empresa. Assegurar a definição e implementação das políticas de recursos humanos e de comunicação institucional da Empresa.

ANEXO III CATEGORIAS PROFISSIONAIS, CONTEÚDOS FUNCIONAIS E REQUISITOS (Ver em anexo)

ANEXO IV TABELA DE REMUNERAÇÕES MÍNIMAS E DE VALORES DE REFERÊNCIA DE INTEGRAÇÃO NOS NÍVEIS DE DESENVOLVIMENTO

Consultor Sênior	Val. Ref. Int.	2.125 €	2.350 €	2.685 €	2.930 €	3.200 €
	Min.	1.450 €	1.750 €	1.900 €	2.100 €	2.500 €
Consultor	Val. Ref. Int.	1.670 €	2.005 €	2.320 €	2.630 €	3.050 €
	Min.	1.125 €	1.290 €	1.485 €	1.705 €	1.965 €
Técnico Superior	Val. Ref. Int.	1.315 €	1.485 €	1.700 €	2.130 €	2.750 €
	Min.	805 €	920 €	1.050 €	1.195 €	1.365 €
Técnico Especialista	Val. Ref. Int.	1.132 €	1.275 €	1.420 €	1.565 €	1.780 €
	Min.	607 €	670 €	760 €	855 €	970 €
Técnico	Val. Ref. Int.	1.011 €	1.150 €	1.293 €	1.450 €	1.630 €
	Min.	500 €	560 €	630 €	700 €	785 €
Níveis de Desenvolvimento		1	2	3	4	5

NOTA: Os valores de referência de integração da Tabela de Remunerações Mínimas serão considerados, apenas, para efeitos de integração inicial dos trabalhadores no novo Modelo de Evolução e Desenvolvimento Profissional

ANEXO VII

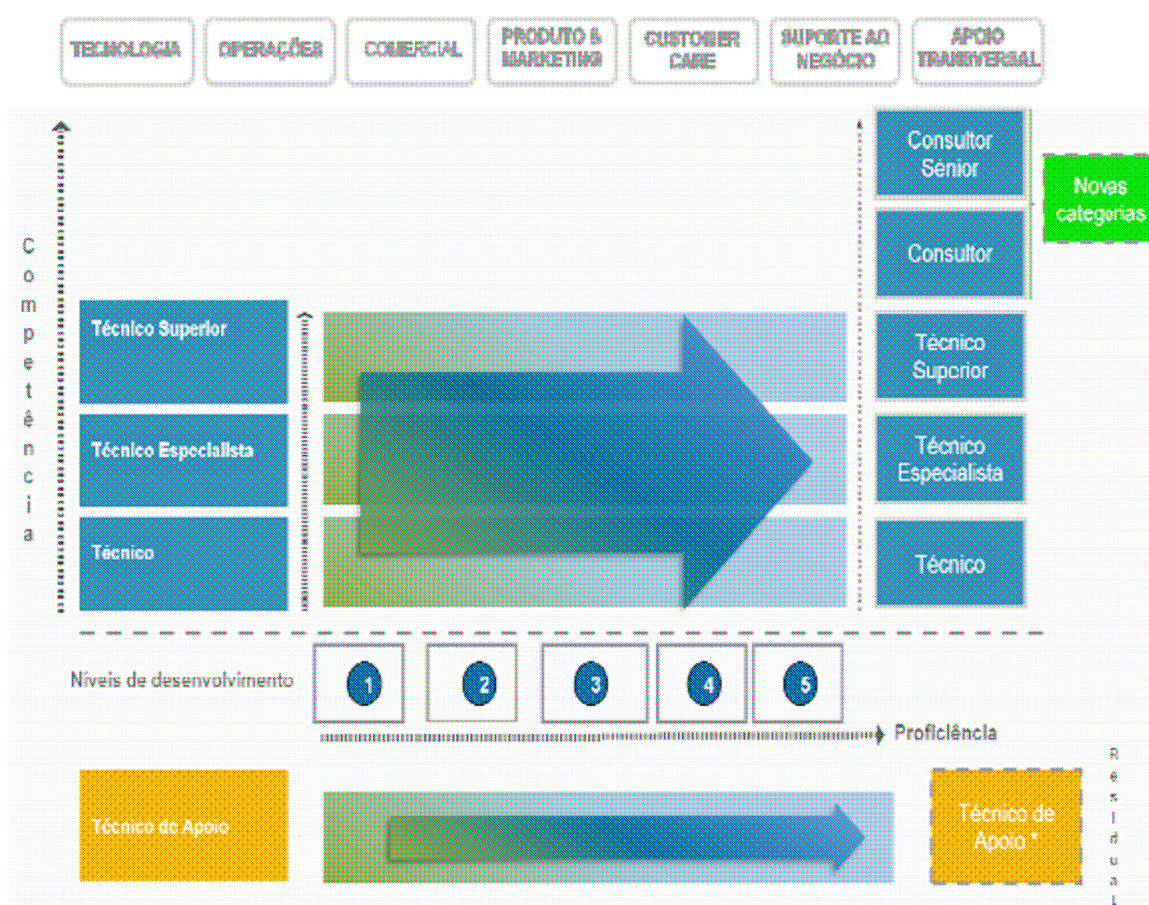
PROCESSO DE INTEGRAÇÃO E MIGRAÇÃO FUNCIONAL

1 – Para os trabalhadores da PT Comunicações, S.A., o posicionamento de integração/migração inicial faz-se de acordo com a tabela abaixo, sendo que o posicionamento inicial na categoria e nível fazem-se de acordo com a categoria e nível anteriormente detidos.

2 – É feito um posicionamento análogo para os trabalhadores da TMN, S.A. e PT Prime, S.A., e respectivas categorias e níveis.

3 – No âmbito do processo global de migração, o posicionamento subsequente na categoria será efetuado de acordo com as actividades exercidas à data da entrada em vigor do ACT para os Operadores de Telecomunicações, com integral respeito pelo disposto nas alíneas b) e c) do nº1 da cláusula 5ª do presente ACT

4 – O posicionamento referido no número anterior será suportado num processo de levantamento de funções e de novos perfis de responsabilidade, que decorre desde Janeiro de 2011, complementado, na medida das necessidades do processo, com o diagnóstico de perfis de competência (assessments), entrevistas e avaliações de natureza funcional.



PROTOCOLO 2011

Princípios gerais de Evolução Profissional / Carreiras

A adopção do novo Modelo de Evolução Profissional / Carreiras (competências / proficiência) comum aos Operadores de Telecomunicações deve permitir enquadrar as realidades diferenciadas das várias empresas, nomeadamente o maior nível de sofisticação da oferta de produtos e serviços para os segmentos pessoal, residencial e empresarial, como também deve reflectir as novas competências associadas aos avanços tecnológicos introduzidos por via da generalização de novas plataformas de redes e modernização do parque tecnológico.

Os Operadores de Telecomunicações aceitam os seguintes princípios gerais de evolução profissional:

2.1.Posicionamento inicial

Todos os trabalhadores serão integrados nas novas categorias e níveis de acordo com a última categoria e nível detidos, incluindo os trabalhadores cedidos e os trabalhadores requisitados em organismos oficiais bem como os trabalhadores que exerçam funções a tempo inteiro nas respectivas Estruturas de Representação Colectiva dos Trabalhadores, de acordo com as regras constantes do Anexo VII.

Os valores constantes da Tabela de Remunerações Mínimas constantes do Anexo IV do presente ACT vigorarão com efeitos à data de publicação do presente ACT e pelo período de 12 meses.

Os valores de referência de integração da Tabela de Remunerações Mínimas, constantes do Anexo IV do presente ACT, serão considerados, apenas, para efeitos de integração inicial dos trabalhadores no novo Modelo de Evolução e Desenvolvimento Profissional.

Progressão

Os movimentos de progressão dependem das disponibilidades financeiras a definir anualmente.

Sem prejuízo no disposto nas cláusulas 13^a e 14^a do presente ACT, todos os trabalhadores dos Operadores de Telecomunicações que reúnem os requisitos de progressão, nomeadamente a avaliação de desempenho, com resultado acima da média do universo dos trabalhadores que enquadrem o mesmo perfil de avaliação, serão, anualmente, âmbito de análise, após 2 anos de permanência no seu nível de desenvolvimento.

Considera-se para efeitos dos 2 anos referidos no número anterior o tempo de permanência efectivo no exercício de funções / categoria hoje detidos.

O conceito “acima da média do universo dos trabalhadores que enquadrem o mesmo perfil de avaliação ” será âmbito de interpretação e clarificação em sede de Comissão Paritária.

A um movimento de progressão estará associado um aumento salarial não inferior a 5% da retribuição base, exceptuando-se os movimentos decorrentes do processo de integração e migração funcional no novo Modelo de Evolução e Desenvolvimento Profissional, descritos no Anexo VII.

Promoção

Sem prejuízo no disposto nas cláusulas 15^a e 16^a do presente ACT e em função das necessidades dos Operadores de Telecomunicações, serão identificados, anualmente, os trabalhadores que reúnem condições de ascenderem a um superior exercício de funções.

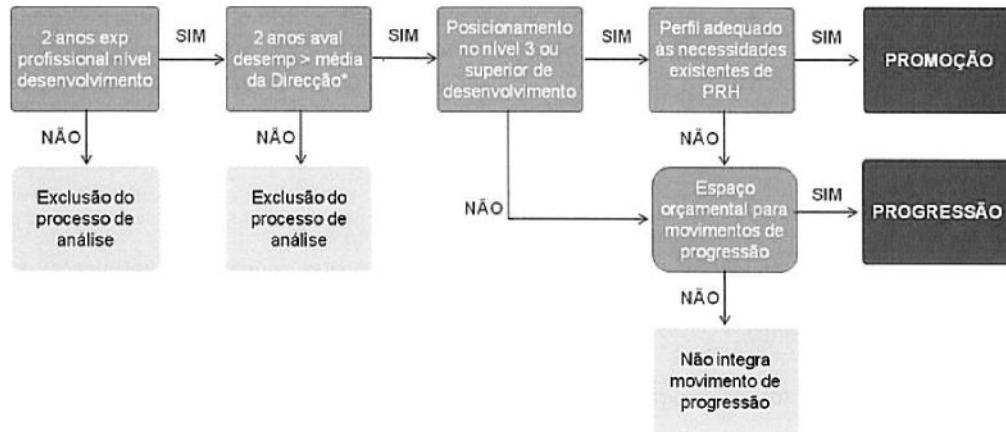
São elegíveis para movimentos de promoção, em regra, os trabalhadores que venham a reunir os respectivos requisitos, nomeadamente a avaliação de desempenho, com resultado acima da média do universo dos trabalhadores que enquadrem o mesmo perfil de avaliação, e se encontrem em nível de desenvolvimento 3 ou superior.

O conceito “acima da média do universo dos trabalhadores que enquadrem o mesmo perfil de avaliação ” será âmbito de interpretação e clarificação em sede de Comissão Paritária.

As promoções fazem-se, em regra, para o segundo nível de desenvolvimento anterior na categoria de destino, excepto nas promoções de Técnico para Técnico Especialista e de Consultor para Consultor Sénior em que a promoção é feita para o primeiro nível de desenvolvimento imediatamente anterior na categoria de destino.

A qualquer movimento de promoção está associado um aumento salarial não inferior a 7% da retribuição base, exceptuando-se os movimentos decorrentes do processo de integração e migração funcional no novo Modelo de Evolução e Desenvolvimento Profissional, descritos no Anexo VII.

Processo ilustrativo de Progressão e Promoção



Preenchimento das novas categorias profissionais

Dado que o novo Modelo de Evolução Profissional / Carreiras (competências / proficiência) identifica duas novas categorias profissionais, de forma mais exigente e proficiente, os Operadores de Telecomunicações darão continuidade ao processos de levantamento de funções e de novos perfis de responsabilidade, que decorre desde Janeiro de 2011, complementando-os, na medida das necessidade do processo, com o diagnóstico de perfis de competência (*assessments*), entrevistas e avaliações de natureza funcional.

O mapeamento dos profissionais pelos novos perfis de competência / proficiência, decorrerá no prazo de 60 a 120 dias a contar da data da assinatura do presente do ACT

Requalificação profissional / Categorias residuais

Os Operadores de Telecomunicações promoverão as acções adequadas à requalificação profissional dos trabalhadores integrados em categorias residuais.

Os trabalhadores actualmente integrados em categorias a residualizar, mantêm a atual. categoria e tabela salarial, actualizada nos mesmos termos que vier a ser para os demais profissionais, comprometendo-se os Operadores de Telecomunicações a priorizar a sua possibilidade de evolução profissional, no prazo máximo de 3 anos.

A Empresa informará a Comissão Paritária constituída no âmbito do presente ACT:

Do número de trabalhadores existentes em cada um dos níveis das diversas categorias após a integração inicial dos trabalhadores no novo Modelo de Evolução e Desenvolvimento Profissional;

Do número de trabalhadores existentes em cada um dos níveis das diversas categorias após os movimentos de reposicionamento decorrentes da avaliação das actividades efectivamente exercidas à data de entrada em vigor do presente ACT.

Avaliação de Desempenho

Os Operadores de Telecomunicações aceitam o princípio geral de que a avaliação de desempenho é parte integrante do processo de evolução profissional, de acordo com os seguintes princípios e orientações genéricas:

O processo de Análise / Avaliação de Desempenho, tendencialmente de base anual, consistirá numa análise tão objectiva e isenta quanto possível, devendo:

Motivar os trabalhadores a um superior aumento de competências, de forma a potenciarem o seu valor profissional e atingirem elevados padrões de desempenho e produtividade;

Sensibilizar cada um dos trabalhadores sobre o seu mérito / performance individual e comunicar eventuais necessidades de desenvolvimento de acordo com as expectativas empresariais;

Promover a prossecução, conjunta, dos objectivos da Empresa.

Os Operadores de Telecomunicações garantirão que terão critérios de correcção da eventual componente subjectiva das avaliações, recorrendo a análises comparativas de resultados tendo em consideração o enquadramento funcional de cada trabalhador, que serão do conhecimento da Comissão Paritária.

O processo de Análise / Avaliação de Desempenho deve revestir as seguintes características:

Ao nível da Progressão

O processo de Análise / Avaliação de Desempenho deverá permitir analisar o contributo individual na satisfação e prossecução dos objectivos empresariais e de cada unidade organizativa.

A avaliação do contributo relativo aos objectivos departamentais / de equipa de trabalho bem como os definidos individualmente deverá ser alinhada com os objectivos organizacionais, definidos em cada momento.

Ao nível da Promoção

A Avaliação de Desempenho terá por base os requisitos e competências que permitam aferir a capacidade de desempenho para novas e diferentes funções de maior nível de conhecimento, complexidade, autonomia e responsabilidade.

Em paralelo, o processo deverá permitir a identificação de potencial e talento para o desempenho de futuras funções.

Ao nível dos Avaliadores

No processo de avaliação, devem ser respeitadas as seguintes orientações:

A Avaliação será efectuada pela chefia directa do trabalhador;

Nos casos em que o Avaliador tem menos de 6 meses de permanência no cargo, esta consultará o seu antecessor;

No caso do trabalhador ter menos de 6 meses permanência nas novas funções o avaliador consultará o Avaliador anterior.

Ao nível da comunicação do resultado da Avaliação

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.

Concluído o processo de Avaliação de Desempenho, o avaliador dará conhecimento ao avaliado dos resultados obtidos, de forma fundamentada.

Após conhecimento dos resultados finais da 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 Avaliação de Desempenho juntando, se assim o entender, elementos probatórios.

De tal facto a Comissão Paritária terá conhecimento e se necessário elaborará as recomendações previstas no ACT. Sempre que na análise de uma interpelação sobre a Avaliação de Desempenho, sujeita à apreciação da respectiva Comissão, estejam envolvidos, como avaliados ou avaliadores, quaisquer dos seus elementos, estes serão substituídos, para apreciação dessa interpelação, pelos respectivos suplentes.

Sempre que na análise de uma interpelação sobre a Avaliação de Desempenho, sujeita à apreciação da respectiva Comissão, estejam envolvidos, como avaliados, associados de uma organização sindical subscritora do presente ACT, esta terá direito a participar nos trabalhos de apreciação dessa interpelação, sem que tal implique alteração do número de elementos que compõem a Comissão Paritária.

As interpelações apresentadas serão objecto da análise e recomendação.

Ao nível da formação dos Avaliadores

Com o objectivo de aperfeiçoar o processo da Avaliação de Desempenho, os Operadores de Telecomunicações promoverão, anualmente, acções de formação dirigidas aos avaliadores.

Revisão e aperfeiçoamento

Numa perspectiva de melhoria contínua, as regras e outros factores relacionados com este processo podem ser objecto de orientação para aperfeiçoamento por parte da Comissão Paritária.

STPT, Dezembro de 2011

O STPT dá-te FORÇA
SINDICALIZA-TE
WWW.STPT.PT
Procura-nos no **facebook**

A Direcção