



# SINTTAV

Informação nº 14

MEO/ALTICE

## INFORMAÇÃO AOS TRABALHADORES DA ALTICE REUNIÃO COM A DEP, SOBRE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO OS GRAVES PROBLEMAS CONTINUAM POR RESOLVER

**REUNIÃO.** O SINTTAV foi convocado para uma reunião a realizar com a DEP, pelas 17h00 do passado dia 27, sem Ordem de Trabalho, pelo que neste contexto, o SINTTAV partiu do pressuposto que seria uma reunião para nos serem transmitidas algumas informações.

Para esta reunião a empresa apresentou-se com uma delegação composta por 8 pessoas, a maior dos últimos anos, com o objectivo de uma apresentação sobre a situação da Avaliação de Desempenho de 2024 e algumas alterações, suportadas em informação que foi assumido ser-nos enviada.

### Os graves problemas continuam por resolver.

Em relação à avaliação de 2024 o processo continua o seu curso, mas em relação ao futuro, a empresa pretende que tudo continue mais ou menos nos mesmos moldes e assim os problemas vão-se agravando.

**NOVIDADE.** Uma das “novidades” apresentadas, foi dizerem-nos que a Avaliação vai passar a ser a 180 graus e no futuro o objectivo é passar a ser de 360 graus. Para o SINTTAV, a empresa até pode dizer que no futuro a avaliação será no contexto de 720 graus (duas vezes 360), porque enquanto as regras estabelecidas no Modelo actual não se alterarem, os problemas vão continuar e agravando-se ano após ano.

### As exigências que o SINTTAV considera necessárias e urgentes.

O SINTTAV lembrou à DEP, que recentemente entregou à Empresa uma Proposta global de alteração do actual Modelo de Avaliação de Desempenho, introduzindo as alterações que se consideram necessárias e urgentes e só com a negociação das regras do Modelo de Avaliação de Desempenho, se consegue corrigir o monte de injustiças que tem sido praticado e evitar futuras.

O objectivo era que o Modelo de Avaliação fosse revisto antes da próxima avaliação, mas a empresa ainda não se disponibilizou para essa negociação.

### É necessário e urgente que entre outros aspectos:

- Se acabe com o conceito subjectivo do “acima da média”.
- Se acabe com as “quotas”, conceito inventado pela empresa sem suporte no ACT.
- O feedback seja efectuado dentro dos prazos estabelecidos, com o tempo suficiente para um diálogo entre avaliado e avaliador e que este não se escuse no argumento que não há tempo porque não tem trabalhadores suficientes para as tarefas.
- A avaliação realizada seja devidamente justificada de forma presencial.
- As respostas às reclamações sejam realizadas pela Comissão Paritária e não pelo avaliador, porque isto não pode ser “juiz em causa própria”.
- Que o número de trabalhadores a progredir em cada ano seja previamente negociada com os sindicatos.
- Que metade dos trabalhadores a progredir em cada ano sejam os mais antigos, porque não se pode admitir que cerca de metade dos trabalhadores esteja há mais de 10 anos sem progressão.

**O óbvio.** Para o SINTTAV a Avaliação de Desempenho não deve ser feita sobre uma “base geométrica” de 90, 180 ou 360 graus, porque não é por aí que se resolve os problemas e as injustiças que se têm agravado ano após ano, isso resolve-se alterando as regras existentes (obsoletas) adaptando-as às necessidades e que todas sejam cumpridas tanto a nível central como das chefias regionais.

### É ISSO QUE O SINTTAV ESPERA

### FOI PARA ISSO QUE APRESENTAMOS A NOSSA PROPOSTA

### É POR ISSO QUE O SINTTAV VAI LUTAR.

