



REVISÃO DO CCT SEGUROS

Prémio de Permanência e Avaliação de Desempenho

Decorreu hoje mais uma sessão negocial da revisão do CCT, na qual foi retomada, entre outras matérias, a análise e discussão da proposta da APS, que, objectivamente, pretende trocar os Prémios de Antiguidade por um Prémio de Permanência e um Plano Individual de Reforma, estes últimos especialmente direccionados para os novos trabalhadores.

No fundo, e no que concerne ao método de atribuição dos Prémios, a APS pretende substituir claramente o factor “tempo” (Prémios de Antiguidade) pelo factor “mérito” (Prémio de Permanência), fazendo depender este último de diversas condicionantes, na qual a Avaliação de Desempenho é a mais relevante.

A questão financeira é aquela que determina essencialmente esta proposta, pois a APS pretende congelar os Prémios de Antiguidade aos trabalhadores que já os possuem - que, como convém lembrar, corresponde a 1% mensal sobre o salário do Nível X -, substituindo-os por um Prémio de Permanência, que corresponde a um plano quinquenal (de 5 em 5 anos), de valor equivalente a 50% do seu ordenado efectivo, para os trabalhadores que venham a cumprir 5 anos de permanência na empresa.

O SINAPSA condiciona a discussão da proposta do Prémio de Permanência a uma discussão aprofundada à questão da Avaliação de Desempenho, dado que, o texto sobre esta matéria – aprovado pelos restantes parceiros negociais (APS/STAS/SISEP) – é extremamente minimalista e, para além de não definir os critérios gerais a que deve obedecer, não define as regras de um recurso independente por parte dos trabalhadores.

Em alternativa, o SINAPSA apresentou mais uma proposta, novamente e liminarmente recusada, cujo teor se reproduz:

Cláusula 5ª Avaliação de desempenho

1. São instituídos nas empresas sistemas de avaliação de desempenho profissional, que devem contemplar, obrigatoriamente:
 - a) Conhecimento prévio do trabalhador e dos seus órgãos representativos dos critérios e instrumentos de avaliação e dos objectivos individuais, que devem ser precisos (quantificáveis), claros e exequíveis;
 - b) Conhecimento do trabalhador da monitorização (trimestral ou semestral) da forma como estão (ou não) a ser atingidos esses objectivos;
 - c) Direito de recurso do resultado da avaliação para uma comissão de recurso independente do avaliado e do avaliador (hierarquia do avaliado), que será constituída para o efeito.
2. A avaliação do desempenho deve ter como objectivo primeiro a melhoria da prestação de serviços no sector de seguros, pelo que deve integrar um projecto de inclusão e de alteração de práticas, quando for caso disso, e assegurar a progressão da carreira profissional do trabalhador e a sua satisfação pessoal.
3. A Comissão de recurso, prevista na alínea c), do nº 1, será composta por 5 elementos - dois indicados pela empresa, dois pelos Sindicatos e 1 por entidade externa e independente.
4. A Comissão de recurso decidirá, em definitivo, sobre as reclamações apresentadas.

