



INFORMAÇÃO ANA

Avaliação de Desempenho (A curva dos 360º)

Nos últimos dois anos a ANA/VINCI bateu recordes em todos os aeroportos nacionais, tanto em movimentos como em passageiros, apresentando lucros de 168 milhões de euros em 2016 e de 248 milhões de euros em 2017. Com o aumento do tráfego e passageiros a ocorrer em 2018 relativamente ao seu período homólogo, prevê-se outro ano fantástico, melhorando as performances relativamente aos valores obtidos nos anos anteriores. Desde a sua privatização em 2013, os lucros da ANA,SA, agora detida pela Vinci Airports, ascendem a valores superiores a 500 milhões de euros. Com uma concessão por 50 anos e a subida exponencial dos lucros, verificamos o excelente negócio efectuado pela Vinci.

Insatisfeita com estes excelentes resultados e ainda verificando-se a redução de trabalhadores no universo ANA, a empresa decidiu inexplicavelmente, alterar os procedimentos do sistema integrado de desenvolvimento, referente já ao ano de 2017, deixando desta forma de pautar-se por princípios de objectividade e transparência como indica o anexo III do Sistema de Carreiras do AE/2015. Com esta alteração de regras a meio do jogo, nota-se o único propósito de atrasar e limitar as progressões profissionais. Para atingir esse resultado de não permitir a evolução salarial e profissional, usa um conjunto de estratégias incompreensíveis e injustas tais como:

A definição de objetivos que em nada são realistas, relevantes, atingíveis ou inerentes à função do trabalhador, ao contrário do que indica o manual do sistema de avaliação de desempenho (SAD).

Exemplos práticos destes objetivos são os “acidentes de trabalho” que passam a ter a ponderação de 15% na avaliação em alguns aeroportos ou os “inquéritos de satisfação dos passageiros”, que em certos casos têm 20% de ponderação na avaliação de objetivos, ainda existem as “inconformidades nas auditorias” com 20% de ponderação. Assim sendo, os trabalhadores estão sujeitos a que 55% dos seus objetivos pessoais e de equipa não sejam de todo controláveis ou seja não dependem da sua actuação.

É claro que se fosse intenção e preocupação da empresa reduzir os acidentes de trabalho e o risco inerente à actividade profissional dos seus trabalhadores, a aposta seria obviamente nas formações, no acompanhamento adequado por parte das chefias às suas equipas e na implementação do uso obrigatório e adequado dos equipamentos de proteção individual ao invés de prejudicar a sua avaliação.

Como se não fosse o suficiente, a DRH decidiu implementar um sistema de quotas na avaliação, na forma de um gráfico, cuja curva exige que 15% dos trabalhadores da ANA (180 trabalhadores num universo de 1200) apresentem notas negativas, independentemente de ser justo ou não. É um sistema de quotas apoiado pela DRH que indicou na última reunião com os sindicatos, ser boa prática nas empresas.

O mesmo gráfico, exige que 60% dos trabalhadores (720) tenham adequado no seu desempenho.

Inaceitável numa empresa que tem apresentado resultados tão satisfatórios e merecedores de prémios através do esforço, profissionalismo, know how e empenho pessoal dos seus profissionais.

Para cumprir com o pretendido, a Comissão Executiva (CE), que tem total autonomia e faz uso disso, diminui as avaliações sob a forma de “calibração” de modo a cumprir com o sistema de quotas impostas pela curva do gráfico, não permitindo contudo correções para valores superiores mesmo quando reconhece erros. Esta CE não consta no manual da SAD e na maioria dos casos desconhece os trabalhadores, suas funções e aeroportos que operam. Simplesmente manipula as notas, baixando-as de modo a cumprir com o gráfico e atrasar as progressões nas carreiras, permitindo assim que os lucros façam uma “curva de 360º” e fiquem nas Direções, Comissões Executivas e acionistas.

O SINTAC está atento, activo e cumprirá o seu papel na totalidade, na defesa dos direitos dos seus associados.

ASSOCIA-TE NO SINTAC