

PROPOSTA

31 de Março
2010

Proposta de Carreiras e Desenvolvimento Profissional
apresentada pelos Operadores de Telecomunicações,
respectivamente: PT Comunicações, SA, TMN –
Telecomunicações Móveis Nacionais SA e PT Prime –
Soluções Empresariais de Telecomunicações e Sistemas
SA

Carreiras e
Desenvolvimento
Profissional

1 – Clausulado a inserir no texto final:

Cláusula X Definições

Para efeitos do presente IRCT entende-se por:

- a) Carreira – percurso profissional individual, efectuado de acordo com os princípios estabelecidos no presente IRCT.
- b) Categoria profissional – conjunto de actividades profissionais que têm em comum o grau de complexidade, responsabilidade, e exigência.
- c) Nível de desenvolvimento – situação na evolução dentro da mesma categoria profissional e que se diferencia em termos da experiência profissional e nível de proficiência no exercício da função.
- d) Área funcional – enquadramento específico das funções, traduzindo agrupamentos em torno de competências, actividades e processos idênticos.
- 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 patronal.
- i) Função – conjunto de actividades organizadas de acordo com as áreas funcionais da entidade patronal previstas no anexo III, e em cada momento ajustadas à organização do trabalho.
- j) Requisitos para evolução profissional – condições necessárias ao exercício das funções correspondentes a determinada categoria profissional ou nível de desenvolvimento.

Cláusula X Enquadramento profissional

1. Os trabalhadores devem, em princípio, exercer funções correspondentes à categoria profissional em que estão enquadrados.
2. Os trabalhadores são enquadrados nas categorias profissionais previstas no Anexo I.
3. Dentro de cada categoria profissional, os trabalhadores são enquadrados num dos níveis de desenvolvimento previstos no Anexo II.

Cláusula X

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 nº 1 compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas.

Cláusula X

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 co-responsabiliza-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 IRCT com uma lógica de competência 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:
 - (i) Que 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) Que 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.

Cláusula X Progressão

1. Ao processo de progressão está subjacente um 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, atendendo aos tempos de referência para observação e às necessidades da Entidade Patronal, 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.

Cláusula X Critérios para a progressão

1. A progressão, enquanto processo que certifica o trabalhador no nível de desenvolvimento seguinte da mesma categoria profissional, é suportada pelo mérito, identificado e comprovado de forma continuada.
2. São ainda factores complementares de análise os conhecimentos / competências adquiridas detidos e a aquisição de competências, 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 X
Promoção

1. O processo de promoção corresponde uma alteração da actividade profissional, dum superior nível da exigência ao nível das conhecimentos / competências necessárias e da responsabilidade associada ao exercício da nova função.
2. Os processos de promoção terão em conta o universo dos trabalhadores abrangidos e as necessidades da entidade patronal, e serão efectuados de acordo com critérios definidos na cláusula seguinte, atendendo nomeadamente, ao equilíbrio existente entre as diversas categorias, e nos termos e condições definidas pela Entidade patronal.

Cláusula X
Critérios para a 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 por referência às competências exigidas para a nova função, comprovadas de forma continuada.
2. São ainda factores complementares de análise; a experiência profissional adquirida, os conhecimentos / competências detidas, desde que adequadas às funções a desempenhar.
3. Poderão ainda ser exigidas avaliações técnico-profissionais ajustadas às funções a desempenhar.

Cláusula X
Reorientação de carreira

A reorientação de carreira pode ser desencadeada pela Entidade Patronal nos seguintes termos:

- a) Sempre que o trabalhador ultrapasse o tempo de referência para observação do nível de desenvolvimento em que se encontra e apresente recorrentemente uma baixa avaliação de desempenho, mesmo após frequência de formação obrigatória.
- b) Sempre que trabalhador proponha à Entidade patronal a alteração do seu percurso profissional, desde que a proposta se mostre devidamente fundamentada e atendendo às disponibilidades funcionais existentes.

Proposta de Carreiras e Desenvolvimento Profissional
apresentada pelos Operadores de Telecomunicações,
respectivamente: PT Comunicações, SA, TMN – **Anexos**
Telecomunicações Móveis Nacionais SA e PT Prime –
Soluções Empresariais de Telecomunicações e Sistemas SA

ANEXO I

Anexo I: Categorias, Conteúdos Funcionais e Requisitos

| | A | B | C | D | E |
|--|--|---|--|--|---|
| Descritivo genérico | Profissional que desenvolve funções orientadas para a aplicação de técnicas e conhecimentos específicos em várias áreas e domínios de actividade. | Profissional que desenvolve funções orientadas para a aplicação de técnicas e conhecimentos específicos em várias áreas e domínios de actividade. | Profissional que desenvolve funções orientadas para a análise, aplicação de técnicas e procedimentos que impliquem elevada especialização nas várias áreas e domínios de actividade. | Profissional que desenvolve funções orientadas para a concepção, estudo, operacionalização e gestão nas várias áreas e domínios de actividade. | Profissional que desenvolve funções orientadas para a consultoria e análise estratégica nas várias áreas e domínios de actividade. |
| Formação académica preferencial | Secundária e média superior. | 12.º ano de escolaridade. | Formação superior. | Formação superior. | Formação superior. |
| Experiência profissional anterior | Comuns às funções. | De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis, definidas para a promoção. | De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis, definidas para a promoção. | De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis, definidas para a promoção. | De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis, definidas para a promoção. |
| Know-how técnico | Conhecimentos técnicos simples e variados que impliquem a utilização de conhecimentos e técnicas relativamente simples e pouco especializadas, adquiridos através da experiência profissional. | Conhecimentos técnicos e procedimentos ou sistemas que podem incidir sobre o uso de equipamento especializado, adquirido através da experiência profissional. | Conhecimento de procedimentos ou sistemas complexos que requerem competências técnicas e práticas, adquiridas pela experiência profissional e/ou formação específica. | Conhecimentos técnicos complexos e variados que requerem um domínio teórico e prático adquirido normalmente através de formação superior e/ou de ampla experiência profissional. | Conhecimentos técnicos complexos e variados que requerem um completo domínio teórico e prático adquirido através de formação superior e de ampla experiência profissional. |
| Interação humana | Capacidade para trabalhar em equipa e estabelecer relações e interacções essenciais ao desenvolvimento dos objetivos. | Capacidade para trabalhar em equipa e estabelecer relações e interacções essenciais ao desenvolvimento dos objetivos. | Capacidade de influência no relacionamento interpessoal. | Capacidade de motivar e persuadir outros; fazer uso de contactos e relações; gerir conflitos; modificar atitudes e responder perante todo o tipo de exigências interpessoais. | Capacidade de motivar e persuadir outros; fazer uso de contactos e relações; gerir conflitos; modificar atitudes e responder perante todo o tipo de exigências interpessoais. |

Anexo I: Categorias, Conteúdos Funcionais e Requisitos

| | A | B | C | D | E |
|--------------------------------|--|--|--|--|--|
| Iniciativa | Nível de autonomia elevado, podendo assumir a fixação de novas normas, directrizes e procedimentos. | Nível médio de autonomia, podendo assumir a execução de procedimentos estabelecidos. | Nível médio superior de autonomia, podendo interpretar e normas, directrizes e procedimentos estabelecidos. | Nível de autonomia elevado, garantindo a realização dos objetivos fixados. | Nível de autonomia elevado, podendo assumir a fixação de novas normas, directrizes e procedimentos. |
| Exigência dos problemas | Resolução de problemas de elevada complexidade e sem precedente, capacidade para analisar, estudar, pareceres, projectos e propor soluções para tomada de decisão pelo Órgão Executivo da Empresa. | Interpretação de normas, procedimentos e trabalhos normalizados para a resolução de problemas. | Capacidade de resolução de problemas por referência aos procedimentos, processos e sistemas estabelecidos. | Resolução de problemas complexos, capacidade para elaborar estudos, pareceres, análises, projectos e propostas de resolução de problemas para decisão pelo Órgão Executivo da Empresa. | Resolução de problemas complexos e sem precedente, capacidade para analisar, estudar, pareceres, projectos e propor soluções para tomada de decisão pelo Órgão Executivo da Empresa. |
| Produtividade | Elevado nível de produtividade por referência aos conhecimentos e competências adquiridos, utilização eficiente e eficaz dos respectivos conhecimentos e meios utilizados. | Elevado nível de produtividade por referência aos conhecimentos e competências adquiridos, utilização eficiente e eficaz dos respectivos conhecimentos e meios utilizados. | Elevado nível de produtividade por referência aos conhecimentos e competências adquiridos, utilização eficiente e eficaz dos respectivos conhecimentos e meios utilizados. | Elevado nível de produtividade por referência aos conhecimentos e competências adquiridos, utilização eficiente e eficaz dos respectivos conhecimentos e meios utilizados. | Elevado nível de produtividade próprio e capacidade de promover aumento de produtividade na equipa, direcção e empresa. |
| Know-how de gestão | Supervisão e coordenação de equipas e/ou projectos específicos de elevada complexidade. | Supervisão e coordenação de equipas e/ou projectos específicos de elevada complexidade. | Coordenação de equipas e/ou projectos específicos de complexidade média superior. | Coordenação de equipas e/ou projectos específicos de elevada complexidade. | Coordenação de várias equipas distintas e/ou projectos específicos de elevada complexidade. |

ANEXO II

Tempos de referência para observação nos níveis de desenvolvimento

| Níveis de desenvolvimento | Categoria Profissional | Tempos de referência |
|---------------------------|------------------------|----------------------|
| 5 | Técnico E | 5 anos |
| 4 | | 5 anos |
| 3 | | 5 anos |
| 2 | | 5 anos |
| 1 | | 3 anos |
| 5 | Técnico D | 5 anos |
| 4 | | 5 anos |
| 3 | | 5 anos |
| 2 | | 5 anos |
| 1 | | 3 anos |
| 5 | Técnico C | 5 anos |
| 4 | | 5 anos |
| 3 | | 5 anos |
| 2 | | 5 anos |
| 1 | | 3 anos |
| 5 | Técnico B | 5 anos |
| 4 | | 5 anos |
| 3 | | 5 anos |
| 2 | | 5 anos |
| 1 | | 3 anos |
| 5 | Técnico A | 5 anos |
| 4 | | 5 anos |
| 3 | | 5 anos |
| 2 | | 5 anos |
| 1 | | 3 anos |

ANEXO III

Áreas Funcionais

| | |
|----------------------------|---|
| Planeamento | Assegurar o planeamento, desenho, desenvolvimento, teste e construção de redes e sistemas. |
| Operações | Garantir o apoio no cumprimento dos objectivos de negócio da Empresa em termos de rentabilidade dos produtos, implementação e manutenção de serviços e sistemas SI/TI e gestão de soluções para clientes. |
| Comercial | Assegurar a venda e controlo da facturação aos produtos/serviços, integrando a responsabilidade global pelo acompanhamento e satisfação do cliente. |
| Produto e Marketing | Assegurar as actividades de marketing e a promoção e gestão da imagem e comunicação corporativas da Organização junto de entidades internas e externas. Assegurar a análise competitiva do mercado nacional e internacional. Efectuar a gestão de produto ao longo de todo o seu ciclo de vida. |
| Customer Care | Identificar pontos de melhoria no serviço ao cliente e desenvolver/acompanhar projectos que permitam, de forma eficiente, aumentar o seu nível de satisfação. |
| Supporte ao Negócio | Garantir a definição, desenho, optimização e implementação de projectos, processos e procedimentos de negócio, numa óptica de melhoria contínua. |
| Apoio Transversal | Assegurar a implementação e manutenção de ferramentas de gestão no que concerne ao planeamento e controlo de receita, bem como garantir o cumprimento das obrigações de informação contabilística contratuais e legais da Empresa. Prestar apoio jurídico às diferentes áreas da Empresa, representar e defender jurídica e judicialmente os interesses da Empresa e assegurar a interacção e interlocução com o regulador. Assegurar a definição e implementação das políticas de recursos humanos da Empresa. |

Anexo I: Categorias, Conteúdos Funcionais e Requisitos

| | A | B | C | D | E |
|-----------------------------------|---|---|--|---|---|
| Descritivo genérico | Profissional que desenvolve funções orientadas para a aplicação de técnicas e procedimentos de carácter genérico em vários domínios de actividade | Profissional que desenvolve funções orientadas para a aplicação de técnicas e conhecimentos específicos em várias áreas e domínios de actividade | Profissional que desenvolve funções orientadas para a análise e aplicação de técnicas e procedimentos que impliquem elevada especialização nas várias áreas e domínios de actividade | Profissional que desenvolve funções orientadas para a concepção, estudo e operacionalização e gestão nas várias áreas e domínios de actividade | Profissional que desenvolve funções orientadas para a consultoria e análise estratégica nas várias áreas e domínios de actividade |
| Formação académica preferencial | Escolaridade mínima obrigatória | 12.º ano de escolaridade | Formação superior | Formação superior | Formação superior |
| Experiência profissional anterior | Realização de trabalhos simples, de carácter operativo com base em instruções bem definidas e estandardizadas, podendo implicar o uso de maquinaria de utilização simples | De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis definidas para a promoção | De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis definidas para a promoção | De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis definidas para a promoção | De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis, definidas para a promoção |
| Know-how técnico | Realização de trabalhos simples, de carácter operativo com base em instruções bem definidas e estandardizadas, podendo implicar o uso de maquinaria de utilização simples | Domínio de procedimentos ou sistemas, que possam incluir destreza no uso de equipamento especializado adquirido através da experiência profissional | Domínio de procedimentos ou sistemas complexos, que requerem competências teóricas e práticas adquiridas pela experiência profissional e/ou formação específica | Conhecimentos técnicos complexos e variados que requerem um domínio teórico e prático adquirido normalmente através de formação superior e/ou de ampla experiência profissional | Conhecimentos técnicos complexos e variados que requerem um completo domínio teórico e prático adquirido através de formação superior e de ampla experiência profissional |
| Interação humana | Necessitam comunicar com outras pessoas para receberem instruções e orientações | Capacidade para comunicar nomeadamente para receber instruções e trocar informação essencial ao cumprimento dos objectivos | Capacidade de negociação e influência no relacionamento interpessoal | Capacidade de motivar e persuadir outros, fazer uso de contactos e relações, gerir conflitos, modificar atitudes e responder perante todo o tipo de exigências interpessoais | Capacidade de motivar e persuadir outros, potenciar novos contactos e relações, gerir conflitos, modificar atitudes e responder perante todo o tipo de exigências interpessoais |

Anexo I: Categorias, Conteúdos Funcionais e Requisitos

| | A | B | C | D | E |
|-------------------------|---|---|--|--|---|
| Iniciativa | <p>Baixo nível de autonomia. Previsas todas as possíveis contingências sob a forma de regulamentos e instruções detalhadas.</p> <p>Resolução de problemas que requerem sempre a mesma resposta e onde o número de opções é encurtado até muito reduzido. Associado a uma forte mecanização.</p> | <p>Nível médio de autonomia pressupondo o conhecimento dos procedimentos para solucionar problemas, na sua maioria, standardizados.</p> <p>Interpretação das normas, procedimentos e instruções de trabalho normalizadas para a resolução de problemas.</p> | <p>Nível médio superior de autonomia pressupondo a interpretação de normas, directrizes e procedimentos standard.</p> <p>Capacidade de resolução de problemas, por referência aos procedimentos, processos e sistemas estabelecidos.</p> | <p>Nível de autonomia elevado, garantindo a realização dos objectivos fixados.</p> <p>Resolução de problemas complexos, capacidade para elaborar estudos, pareceres, análises, projectos e propostas de resolução de problemas para decisão pelo Órgão Executivo da Empresa.</p> | <p>Nível de autonomia elevado, podendo assumir a fixação de novas normas, directrizes e procedimentos.</p> <p>Resolução de problemas complexos e sem precedente, capacidade para analisar estudos, pareceres, projectos e propor soluções para tomada de decisão pelo Órgão Executivo da Empresa.</p> |
| Exigência dos problemas | <p>Elevado nível de produtividade, por referência aos conhecimentos e objectivos exigidos associado a uma utilização eficiente e eficaz dos respectivos conhecimentos e meios utilizados.</p> <p>Supervisão de equipas técnicas de baixa complexidade organizativa.</p> | <p>Elevado nível de produtividade, por referência aos conhecimentos e objectivos exigidos associado a uma utilização eficiente e eficaz dos respectivos conhecimentos e meios utilizados.</p> <p>Supervisor(a) ou coordenação de equipas técnicas de média complexidade organizativa.</p> | <p>Elevado nível de produtividade, por referência aos conhecimentos e objectivos exigidos associado a uma utilização eficiente e eficaz dos respectivos conhecimentos e meios utilizados.</p> <p>Coordenação de equipas e/ou projectos específicos de complexidade média superior.</p> | <p>Elevado nível de produtividade, por referência aos conhecimentos e objectivos exigidos associado a uma utilização eficiente e eficaz dos respectivos conhecimentos e meios utilizados.</p> <p>Coordenação de equipas e/ou projectos específicos de elevada complexidade.</p> | <p>Elevado nível de produtividade próprio e capacidade de promover o aumento de produtividade na equipa, direcção e empresa.</p> <p>Coordenação de várias equipas distintas e/ou projectos específicos de elevada complexidade.</p> |
| Produtividade | <p>Elevado nível de produtividade, por referência aos conhecimentos e objectivos exigidos associado a uma utilização eficiente e eficaz dos respectivos conhecimentos e meios utilizados.</p> | <p>Elevado nível de produtividade, por referência aos conhecimentos e objectivos exigidos associado a uma utilização eficiente e eficaz dos respectivos conhecimentos e meios utilizados.</p> | <p>Elevado nível de produtividade, por referência aos conhecimentos e objectivos exigidos associado a uma utilização eficiente e eficaz dos respectivos conhecimentos e meios utilizados.</p> | <p>Elevado nível de produtividade, por referência aos conhecimentos e objectivos exigidos associado a uma utilização eficiente e eficaz dos respectivos conhecimentos e meios utilizados.</p> | <p>Elevado nível de produtividade próprio e capacidade de promover o aumento de produtividade na equipa, direcção e empresa.</p> |
| Know-how de gestão | <p>Supervisão de equipas técnicas de baixa complexidade organizativa.</p> | <p>Supervisor(a) ou coordenação de equipas técnicas de média complexidade organizativa.</p> | <p>Coordenação de equipas e/ou projectos específicos de complexidade média superior.</p> | <p>Coordenação de equipas e/ou projectos específicos de elevada complexidade.</p> | <p>Coordenação de várias equipas distintas e/ou projectos específicos de elevada complexidade.</p> |