

[2010]

PLANO ESTRATÉGICO &
PLANO OPERATIVO



- O QUE FALTA FAZER

1. Negociar o Acordo de Empresa com os Sindicatos.

Em fase negocial.

2. Introduzir e desenvolver o INFORM em todas as escalas.

Adiado nas Escalas.

3. Projecto Push Back OAEs de Placa.

Em fase de implementação, prevista até Dezembro de 2009.

4. Análise detalhada de Funções em Lisboa.

Em fase de implementação, prevista até Novembro de 2009.

5. Projecto de análise de Chefias nas escalas.

Em fase de implementação, prevista até Janeiro de 2010.

4.2 - FACTORES CRÍTICOS DO SUCESSO

» **Negociação do AE**

A alteração do Acordo de Empresa é crucial para o futuro da Groundforce. Da actualização de várias das suas cláusulas depende a viabilidade da Empresa a médio prazo, das quais se citam:

- Aumento de 37,5 para 40 horas de trabalho semanais;
- Abolição de faixas horárias fixas e do intervalo para pequeno-almoço;
- Criação de banco de horas;
- Nova estrutura de horários – 50% do subsídio de turno e encurtamento do período nocturno;
- Não pagamento dos três primeiros dias de baixa;
- Redução de 26 para 22 dias de férias;
- Redução de 10 dias de absentismo por ano;

A aceitação de todas estas medidas permitiria uma poupança de cerca de 17,8 Milhões de € anuais.

» **Continuação dos Processos de Certificação**

A estratégia de recuperação da Groundforce tem por base os Processos de Certificação nas várias áreas. A obtenção em 2009 das Certificações ISO 9001:2000, ISAGO IATA, e da pré-certificação Cargo 2000, motivam-nos a continuar o bom caminho delineado e a acreditar nas reais capacidades da nossa organização.

Decorre actualmente a preparação da Certificação em OHSAS 18001 – Saúde e Segurança no Trabalho, e está previsto para breve o lançamento do processo de Certificação em ISO 14000 – Norma Ambiental, e em SA 8000 – Norma de Responsabilidade Social.

Estes processos nas várias áreas significam maior consistência de processos, e melhoria da eficiência operacional, constituindo etapas do caminho traçado a breve prazo para os Modelos de Excelência EFQM.

» **Investors In People**

Dando continuidade ao projecto lançado em 2008, o programa de Certificação em Investors in People constitui uma importante alteração na forma como a Empresa e as suas Pessoas se relacionam.

A Gestão da Mudança na Groundforce passa obrigatoriamente por transformar a visão que ambas as partes têm uma da outra, e em que o princípio-chave é que “Pessoas motivadas, formadas e produtivas dão qualidade de serviço, que por sua vez se transforma em satisfação do cliente, e por consequência traz desenvolvimento sustentado para a empresa, que irá gerar valor para os accionistas e para as pessoas”.