

Serviços Portugueses
de Handling, S.A.

Revisão do Acordo de Empresa

Lisboa, 11 de Dezembro de 2009

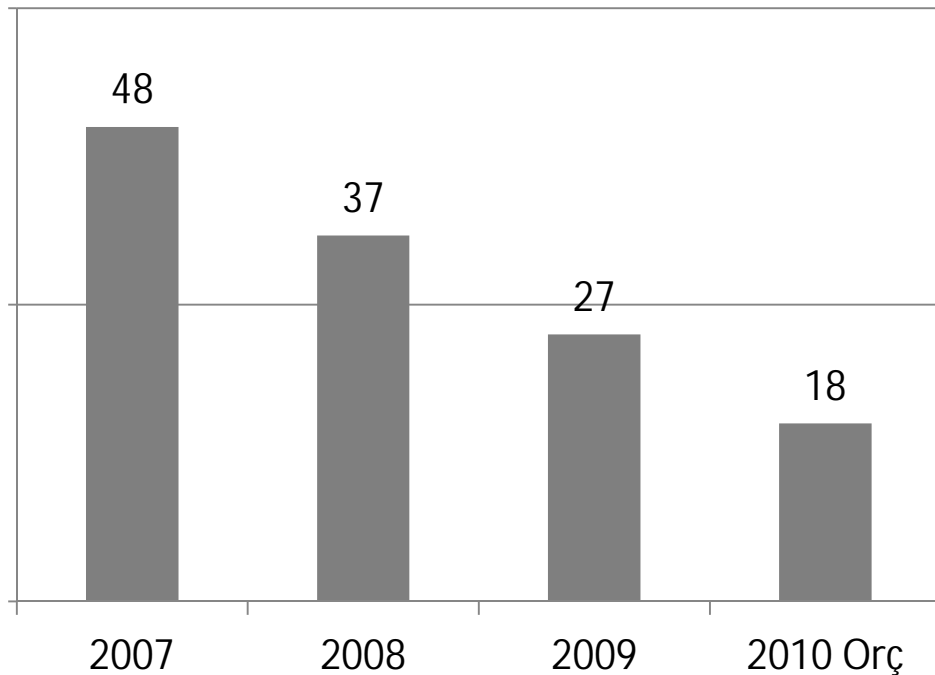
Objetivos Pós-2007

- a) Melhorar dramaticamente a qualidade de serviço;
- b) Estabelecer métricas e indicadores de gestão;
- c) Recuperar financeiramente a Empresa.

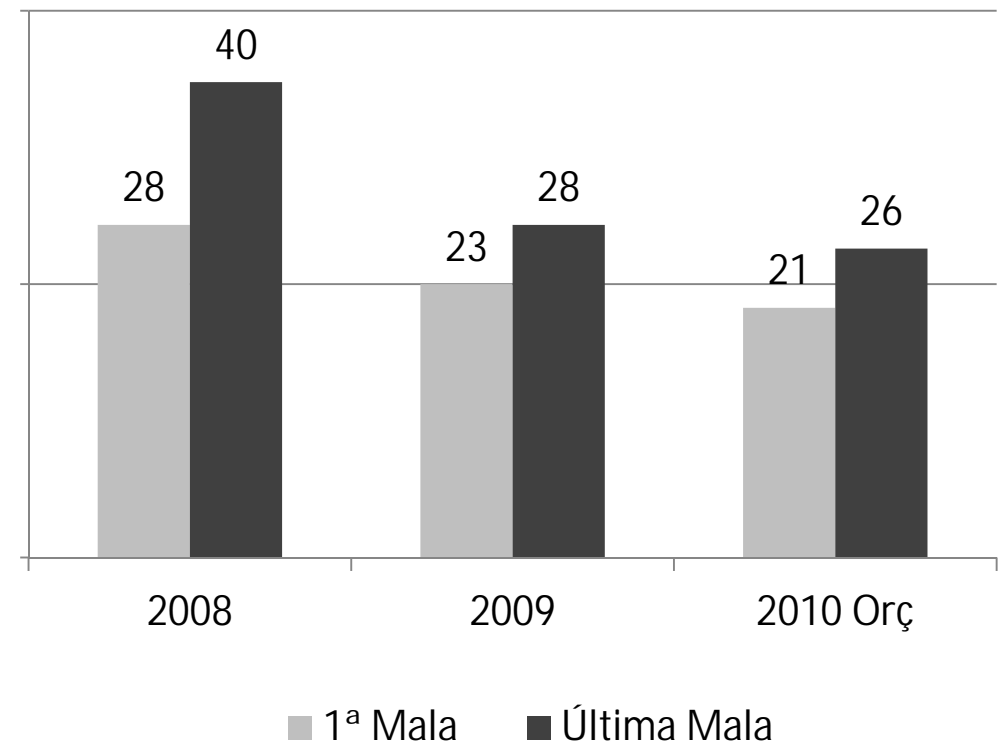
Resultados - Indicadores dos Processos-chave

Assistir o Avião, Movimentar as Bagagens a Tempo e em Segurança

Nº Bagagens Left Behind
/ 1000 Pax



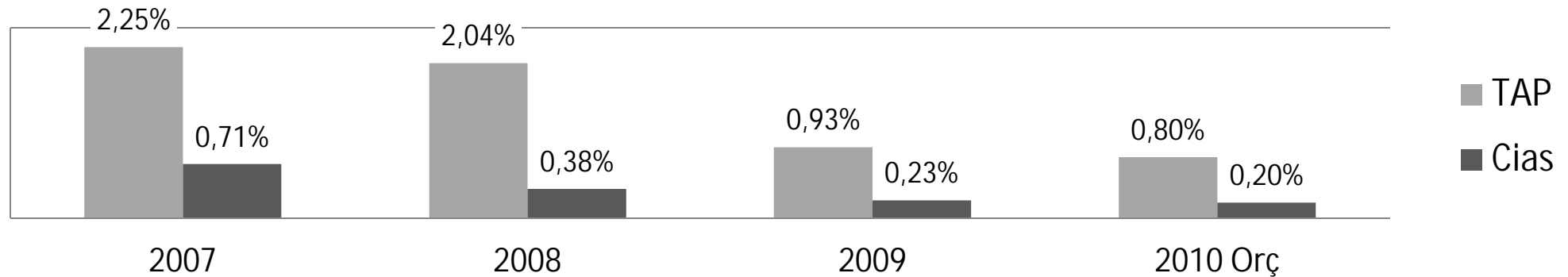
Tempos de Entrega



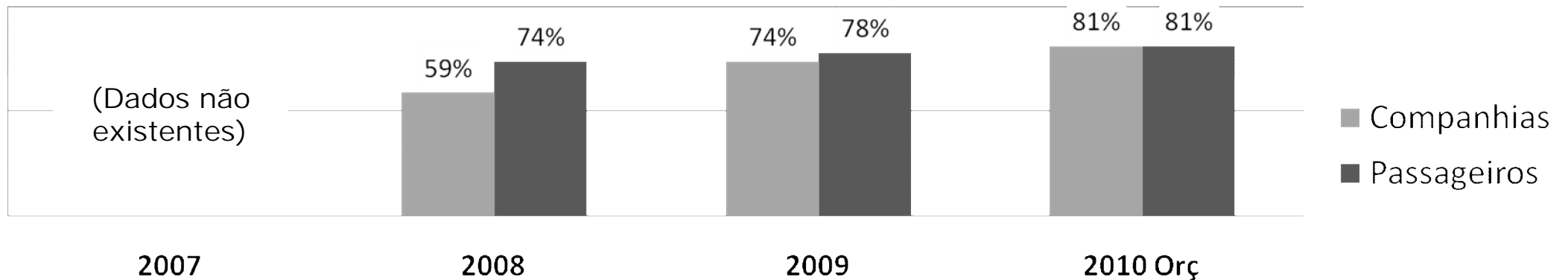
Resultados - Indicadores dos Processos-chave

Entregar um Excelente Serviço ao Cliente Passageiro

Não Pontualidade SPdH

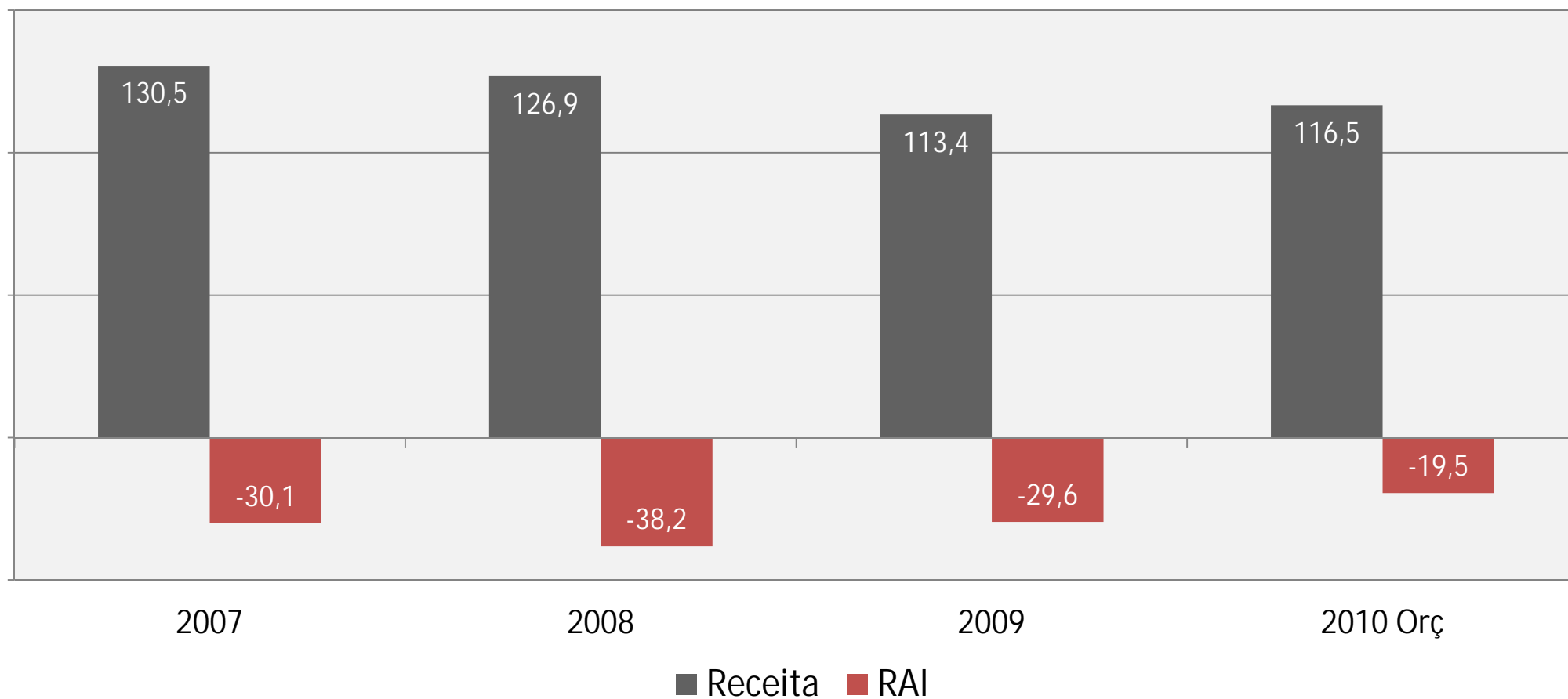


Índice de Satisfação dos Clientes



Resultados e Orçamento

Evolução da Receita e do Resultado Antes de Impostos



Objectivo:

Assegurar a sustentabilidade económica da SPdH, promovendo a satisfação dos seus Clientes e assegurando o bem estar dos seus Trabalhadores.

Meta:

Alcançar no ano fiscal de 2010 Resultados Líquidos ainda negativos, mas inferiores a -10 M €, e Resultados Líquidos consistentemente positivos a partir do ano fiscal de 2011.

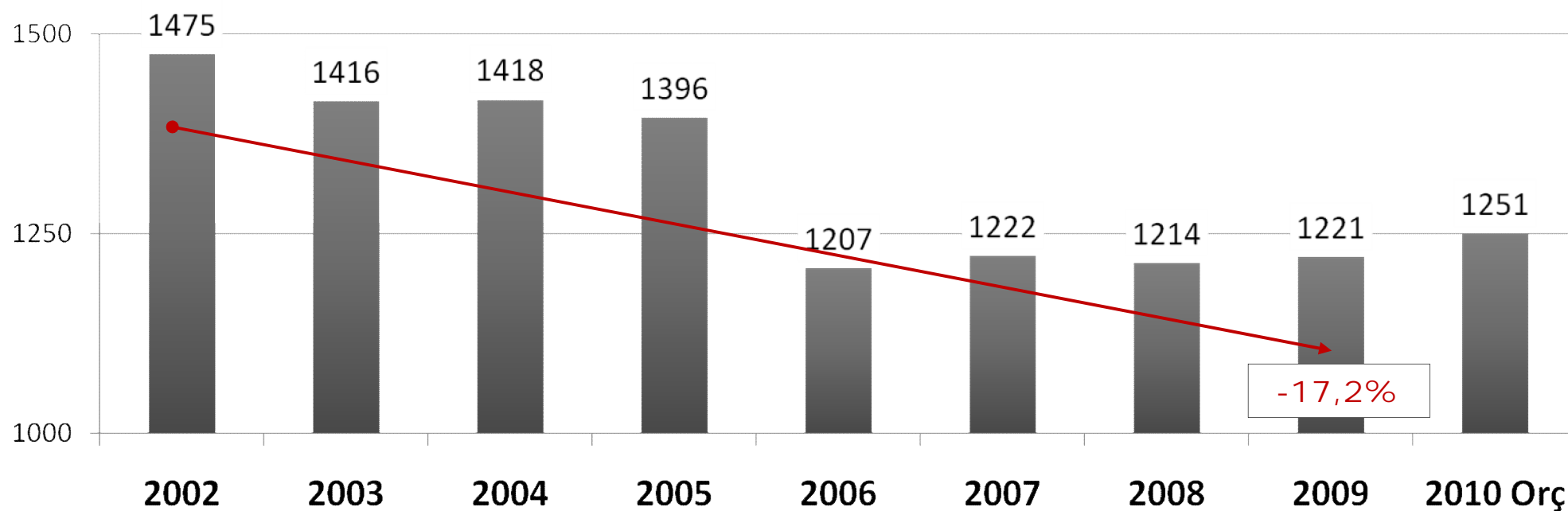
Estratégia:

- 1) RECEITAS – promover o aumento do preço / mov. ponderado via CPI a serviços de valor acrescentado.
- 2) CUSTOS – Folha de papel em branco: reestruturar TODAS as áreas de custos da Empresa.

Receitas - detalhe

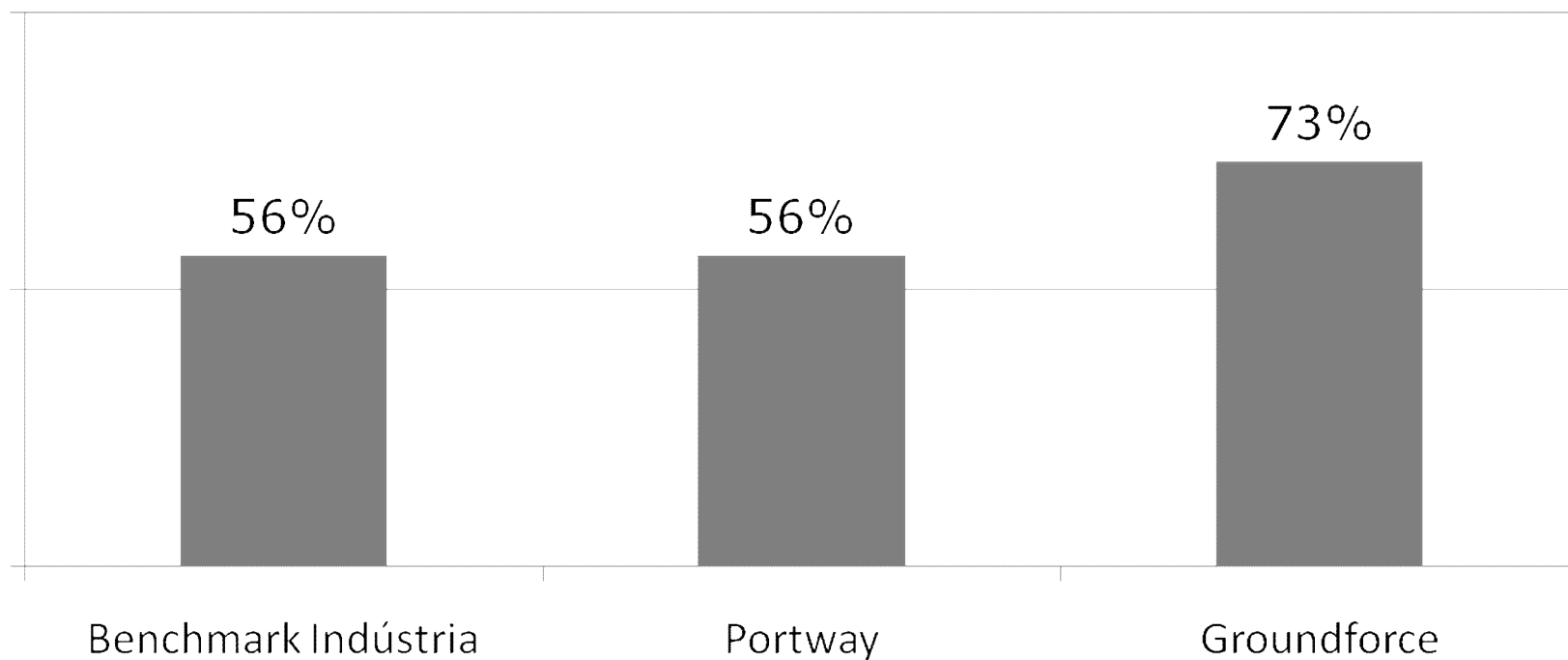
Evolução dos preços médios por movimento ponderado

Preço €/Movt. Ponderado



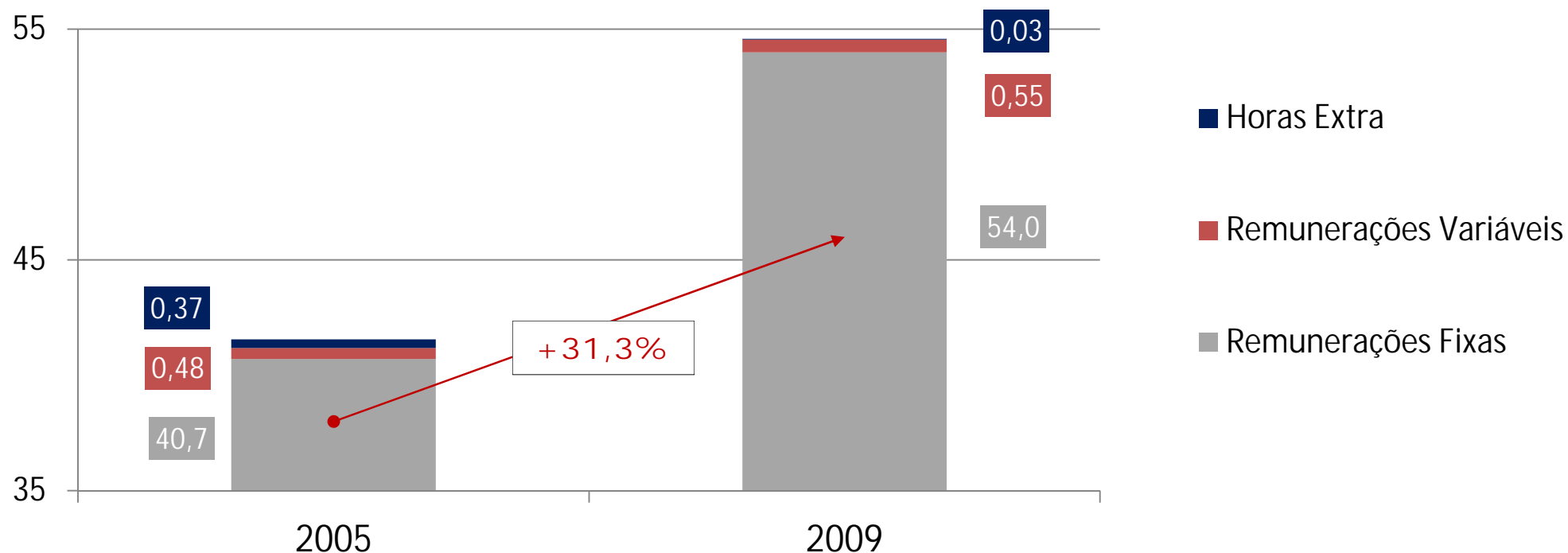
Custos - detalhe

Peso dos custos com Pessoal nos custos totais



Custos - detalhe

Evolução da remuneração entre 2005 e 2009 (M €)



Legenda: Análise dos recibos salariais dos mesmos 2.020 Colaboradores efectivos presentes na Groundforce entre 2005 e 2009.

Princípios-base

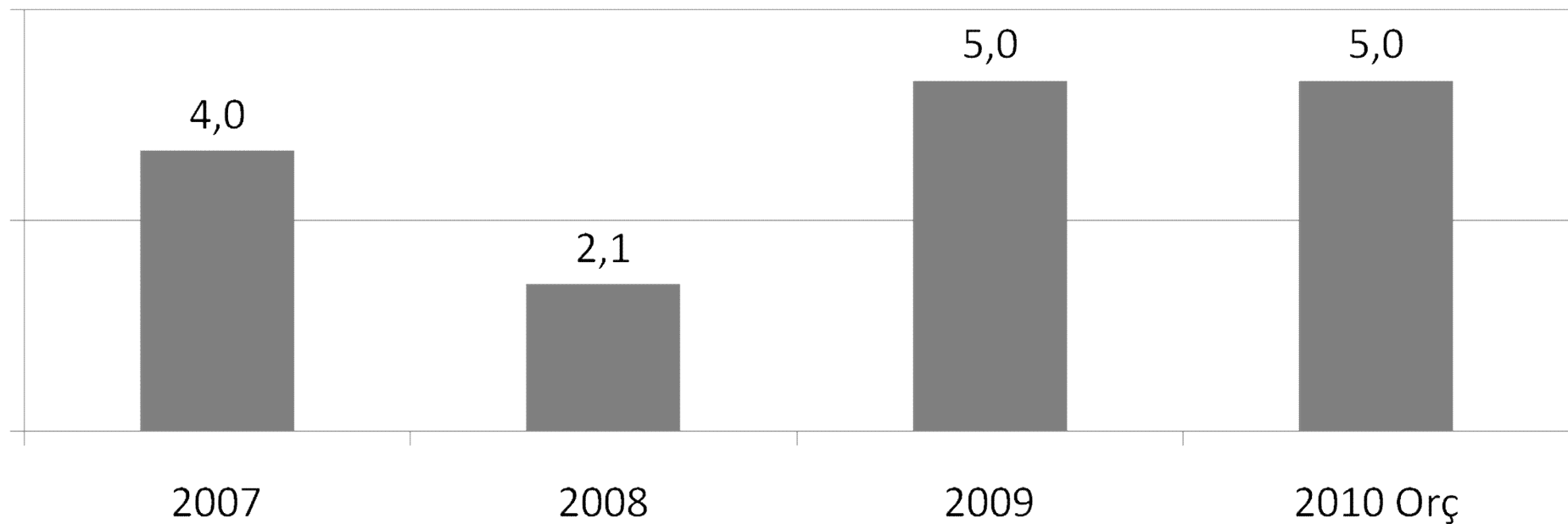
Focus nas Relações Laborais:

- Promover a adaptabilidade dos Recursos Humanos permanentes às necessidades comerciais como forma de minimizar o recurso a trabalho temporário;
- Promover a formação contínua como alavanca do aumento de produtividade;
- Promover a equidade entre os Recursos Humanos da Empresa e o empenho dos mesmos na sua recuperação.

Indicadores dos Processos-chave

Formar, Desenvolver, Qualificar e Motivar as Pessoas

Dias de Formação
/ Colaborador



Absentismo

Dias de ausência de Novembro de 2008 a Outubro de 2009

Ranges	Quantidade de Pessoas	Total dias de Ausência	Média de dias Ausência	FTEs para repôr
com 0 dias	446	0,0	0,0	0,0
de 0,1 a 1 dias	455	248,3	0,5	1,6
de 1 a 3 dias	425	823,3	1,9	5,3
de 3 a 5 dias	218	878,8	4,0	5,6
de 5 a 10 dias	268	1.933,1	7,2	12,4
de 10 a 15 dias	167	2.065,7	12,4	13,3
de 15 a 20 dias	97	1.693,5	17,5	10,9
de 20 a 25 dias	68	1.539,3	22,6	9,9
de 25 a 30 dias	60	2.916,5	48,6	18,7
mais de 30 dias	432	35.078,9	81,2	225,3
Total	2636	47.177,5	17,9	303,0

Em resumo, Objectivos Pós-2007

- a) Melhorar dramaticamente a qualidade de serviço
em excelente evolução !
- b) Estabelecer métricas e indicadores de gestão
atingido !
- c) Recuperar financeiramente a Empresa - por fazer !

Enquadramento

Insustentabilidade económica do AE:

- Implica uma evolução percentual dos encargos muito superior à taxa previsível para o desenvolvimento e o crescimento do negócio:
 - P.ex: crescimento da massa salarial associada aos automatismos e à estrutura de evolução nas carreiras vs evolução previsível para o sector: efeitos da liberalização, impacto das low, etc.
- Imposição de limitações funcionais (justificáveis em 1994 !) à gestão otimizada de RH com efeitos directos sobre a produtividade e sobre os custos operacionais:
 - P.ex: necessidade de recorrer à contratação de maior volume de RH e ao trabalho suplementar.

Propósito:

- Permitir a sustentabilidade económica do AE ao nível dos encargos emergentes do modelo de carreiras e do modelo remuneratório;
- Permitir a sustentabilidade económica do AE ao nível da gestão optimizada de RH através de:
 - aproximação às flexibilidades directamente emergentes da lei com incidência nas variáveis funcional, temporal, económica e organizacional;
 - Estatuir flexibilidades que a lei geral do trabalho faz depender da previsão em Instrumentos de Regulação Colectiva IRC.

1. Organização da Prestação de Trabalho
2. Plano de Estrutura de Carreiras

1. Organização da prestação de trabalho

a) Rotação dos Horários de Trabalho

- Aumento da Rotação dos Horários de 4,5 dias/2 de trabalho para 4,95 dias/2;

- Impacto: Redução de 108 FTEs

1. Organização da prestação de trabalho

b) Banco de Horas

- Impacto: Redução de 90 FTEs

1. Organização da prestação de trabalho

b) Banco de Horas

Regime de adaptabilidade de horários de trabalho

Proposta de revisão do AE:

Limites máximos permitidos de Período Normal de Trabalho:

- PNT diário: 8h + 4h = 12h;
- PNT semanal: 40h => 60h* (inclusive trabalho suplementar, salvo o trabalho suplementar com fundamento em motivos de força maior);
- Possibilidade de prestar trabalho em 6 dias consecutivos semana;

* Flexibilidade sujeita às seguintes médias máximas:

- A) período de referência de 2 meses: 50h semanais;
- B) período de referência de 12 meses: 37,5h semanais.

1. Organização da prestação de trabalho

b) Banco de Horas

Regime de adaptabilidade de horários de trabalho

– Proposta de revisão do AE

Limites máximos permitidos de PNT:

Exemplo: aplicação prática a um quadrimestre:

Mês I: 12h dia/60h semana;

Mês II: 8h dia/40h semana;

Mês III: 5,5h dia/27,5h semana;

Mês IV: 5,5h dia/27,5h semana;

} 50h média semanal

} 37,5h média semanal

Organização da prestação de trabalho

b) Banco de Horas

Regime de adaptabilidade de horários de trabalho

Limites máximos permitidos de PNT:

- PNT diário: $7,5h + 2h = 9,5h$;
- PNT semanal: 47,5h (não deve exceder as 50h com trabalho suplementar incluído, mas exclusive o trabalho suplementar com fundamento em motivos de força maior)**;

* Requer consulta da CT e comunicação à Administração do Trabalho.

** Sendo o AE omissivo quanto ao período de referência e tratando-se de trabalho desenvolvido em aeroportos, o período de referência é de 6 meses, dentro do qual a média máxima de PNT semanal não deverá exceder o limite máximo de PNT semanal previsto no AE, i.e, 37,5h.

Organização da prestação de trabalho

b) Banco de Horas

Regime de adaptabilidade de horários de trabalho

Limites máximos permitidos de PNT:

Exemplo: aplicação prática de um semestre:

- Mês I: 9,5h dia/47,5h semana;
- Mês II: 9,5h dia/47,5h semana;
- Mês III: 9,5h dia/47,5h semana;
- Mês IV: 5,5h dia/27,5h semana;
- Mês V: 5,5h dia/27,5h semana;
- Mês VI: 5,5h dia/27,5h semana;

} 37,5h média semanal

1. Organização da prestação de trabalho

b) Banco de Horas

Vantagens:

- Possibilidade de otimizar o ajustamento das necessidades de RH às flutuações dos picos de actividade;
- Fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho sem necessidade de recorrer a trabalho suplementar;
- Melhor racional dos RH necessários reduzindo o volume de contratados a prazo.

1. Organização da prestação de trabalho

c) Encurtamento do Período Nocturno

- Encurtamento do Período Nocturno para (22h – 5h)

- Impacto: 2,3 M€ por Ano

1. Organização da prestação de trabalho

d) Abolição de faixas horárias fixas de descanso intercalar e do intervalo para pequeno almoço

- Impacto: redução de 50 FTEs

1. Organização da prestação de trabalho

e) Intervalo de refeição alargado de 1 para 4 horas (só em Faro)

- Impacto: Redução de 75 FTEs

f) Abolição do pagamento dos 3 primeiros dias de baixa

- Impacto Directo: 0,5 M€/ Ano

- Impacto Indirecto: redução do absentismo para 10 dias/ano – redução de 68 FTEs

1. Organização da prestação de trabalho

g) Redução do Subsídio de Transporte

- Em opção ao Projecto "Taxis";

- Impacto: 1 M€

2. Plano de Estrutura de Carreiras

- a) Estrutura de Carreiras para os Trabalhadores Actuais
- b) Estrutura de Carreiras para Futuros Trabalhadores

2. Plano de Estrutura de Carreiras

a) Estrutura de Carreiras para os Trabalhadores Actuais

- Aumento do tempo de permanência em cada nível – Objectivo: o topo de carreira deve ser atingido aos 50 anos de idade (desde que o trabalhador cumpra os requisitos) e não aos 32 actuais;
- Adopção, a partir do Nível IV, da obrigação de ter CAP de Placa no caso dos TTs;
- Aumento do Nível de Avaliação;
- Diminuição dos aumentos % das Carreiras;
- Eliminação dos níveis de chefia;
- Aplicação aos graus de Chefia dos subsídios de Chefia.

2. Plano de Estrutura de Carreiras

b) Estrutura de Carreiras para futuros Trabalhadores

- Redução para quatro níveis – topo de carreira aos 50 anos;
- Aumento do nível de classificação;
- Redução dos aumentos das carreiras;
- Introdução de remuneração variável em função dos indicadores da empresa;
- Os mesmos princípios das chefias dos trabalhadores antigos.

Fim.

Muito obrigado.