



PROCESSO NEGOCIAL NA ALTICE

CONTRA-PROPOSTA DA MEO É UMA MÃO CHEIA QUASE DE NADA

1ª Reunião realizada no dia 16 de Setembro

No passado dia 16 deu-se início formal ao processo de revisão do ACT da Altice em Portugal, tendo a Empresa entregue a sua contra proposta. As reuniões negociais vão continuar semanalmente.

Pela negativa destacamos a intenção de proceder ao congelamento salarial em 2019, justificada com a seguinte argumentação: “A negociação salarial, sendo naturalmente importante para as expectativas das trabalhadoras e dos trabalhadores, não pode deixar de ter como pano de fundo os dados da fundamentação económica entregue aos Sindicatos e, muito particularmente, o desempenho do negócio até ao momento, pelo que não são propostos aumentos salariais na presente revisão de 2019”.

Este posicionamento à mesa negocial é contrário à argumentação que a Comissão Executiva utiliza de valorização das medidas de gestão e que segundo a **COMEX** têm levado a que a Altice seja hoje reconhecida como empresa de referência e motor de desenvolvimento da economia nacional, na base dos pilares estratégicos de investimento, qualidade de serviço, inovação, intervenção social e proximidade (afirmações do Comité Executivo que a prática nega), não esquecendo, e bem, o grande contributo dos Trabalhadores para o sucesso da estratégia da gestão.

A Frente Sindical reivindica, entre outras questões, para a Revisão do ACT 2019 o seguinte:

- Alargamento do ACT a todas as empresas da Altice em Portugal;
- Aumento de todas as Cláusulas de expressão pecuniária com efeitos a 1 de Janeiro de 2019;
- Alargamento do regime de diuturnidades da PTC (cláusula ressalvada) a todos;
- Gratuidade do Pacote de Comunicações para os Trabalhadores, a partir de 1 Novembro;
- Valores do trabalho suplementar iguais aos praticados na PTC antes de 2012;
- Aumento das férias para 25 dias por ano;
- Tempo de Permanência máximo em cada nível de proficiência de 5 anos (nenhum trabalhador deve estar mais de 5 anos sem um movimento de evolução profissional);
- Número mínimo garantido de movimentos de progressão e de promoção até ao final de 2019 na base da avaliação de desempenho (***quantificação de movimentações para trabalhadores sindicalizados – é um incentivo à não sindicalização os Sindicatos negociarem movimentos de evolução profissional e os alvos das movimentações serem em grande maioria os não sindicalizados***);

NOTA: Para a Frente Sindical, o tema da Avaliação do Desempenho tem que ser seriamente tratado, a Altice tem que perceber que é necessário introduzir as alterações necessárias para tornar o Modelo credível junto dos trabalhadores.

Contra proposta da Empresa entregue aos Sindicatos em termos gerais:

1. Actualização dos valores mínimos da tabela salarial em conformidade com a actualização da RMMG (o salário mínimo em 2019 é de 600 euros).
2. Subsídio de Turno - Aumento do valor mínimo do subsídio de turno: 2,5% com o valor mínimo de 40€ e 5% com o valor mínimo de 80€.



3. Prevenção - Consagrar em clausulado a folga gerada pela integração em escala de prevenção local ao domingo.
4. Local de trabalho - Regulamentar a transferência de local de trabalho por motivos de saúde.
5. Parentalidade - Atribuição de 1 dia de licença exclusiva do pai, em acréscimo e após gozo dos 20 obrigatórios por lei, subsidiado pela empresa - falta justificada com remuneração.
6. Assistência à família - Atribuição de 1 dia/ano para assistência a *cônjuge ou* ascendente, em caso de doença ou acidente devidamente comprovados - falta justificada com remuneração.
7. Teletrabalho - Permitir a prestação de trabalho em regime de teletrabalho em situação de doença / convalescença / assistência a familiar.
8. Dispensa por antiguidade - Protocolar a atribuição de um dia de dispensa remunerada no ano em que o trabalhador perfaça 10, 15 ou 20 anos de antiguidade; dois dias de dispensa remunerada a acrescer no ano em que o trabalhador perfaça 25, 30, 35; três dias de dispensa remunerada para 40, 45 e 50 anos de antiguidade.
9. Evolução profissional - protocolar a garantia de um mínimo de 50 progressões e 50 promoções, fora do contexto MEO ST, nos próximos 12 meses.

NOTA: A Frente Sindical valoriza algumas propostas da empresa de conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar, mas não podemos deixar de assumir que a CONTRA PROPOSTA da Empresa é muito limitada e tem de ir mais longe e mais fundo.

MEO ST ADESÃO DA MEO ST AO ACT DA ALTICE PORTUGAL

Como sempre afirmamos, a cedência ocasional para a MEO ST é uma decisão individual e os Sindicatos da Frente Sindical continuam empenhados em garantir as melhores condições para quem aceitar a cedência e as melhores garantias para quem não aceitar.

Nesse desiderato a Frente Sindical subscreveu, no início da reunião da revisão do ACT da Altice, a adesão da MEO ST ao ACT da Altice Portugal. Esta adesão foi subscrita por todos os Sindicatos que representam trabalhadores da Altice.

Com esta assinatura, todos os trabalhadores que a MEO ST vier a contratar terão todos os direitos do ACT, como acontece com os trabalhadores das MEO SA que aceitem a cedência ocasional.

Fomos informados que independentemente da adesão da MEO ST ao ACT o salário mínimo na MEO ST a partir de 1 de Novembro será de 725 euros (potencialmente abrangerá no imediato cerca de 140 trabalhadores MEO SA que ganham menos se anuírem a Cedência).

A Frente Sindical reivindica que este valor passe a ser o salário mais baixo praticado em todas as empresas do Grupo Altice em Portugal já partir de 1 de Novembro de 2019.

**APELAMOS AOS TRABALHADORES PARA SE SINDICALIZAREM.
QUANTO MAIS FORTE FOREM OS SINDICATOS, MAIS ALTO CHEGARÁ A
NOSSA VOZ!**

**COM ESTA CONTRAPROPOSTA NÃO VAMOS LÁ MAS OS
TRABALHADORES SABERÃO RESPONDER NO TEMPO CERTO.**

23 de Setembro de 2019

Os sindicatos Subscritores