

7 de Janeiro de 2021

FINAL DAS NEGOCIAÇÕES DO ACT DA ALTICE PORTUGAL

- ✓ **PROTECÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO CONTINUARÁ A SER UMA PRIORIDADE.**
- ✓ **GARANTIMOS QUE TODAS AS ALTERAÇÕES SÃO POSITIVAS E MELHORAM A VIDA PROFISSIONAL E PESSOAL DOS TRABALHADORES.**
- ✓ **ASSUMIMOS UMA CRÍTICA MUITO DURA À INTRANSIGÊNCIA DOS DONOS DA ALTICE E À COMEX EM NÃO ACEITAR AUMENTOS SALARIAIS GENERALIZADOS (Com COVID ou sem COVID em 2021 terá que haver aumentos!)**

Face às dificuldades impostas ao longo do processo negocial da revisão do ACT, nomeadamente a partir da declaração de Pandemia pela COVID-19, assumimos que o resultado final alcançado fica aquém dos nossos objetivos, mas garantimos avanços, melhoria no ACT e em Protocolo anexo que será publicado em BTE.

Num contexto de dificuldades acrescidas, não fiquem dúvidas que só a firmeza da Frente Sindical possibilitou que as melhorias fossem ampliadas e que não houvesse qualquer alteração para pior face ao ponto de partida (ACT 2018).

Foi o terceiro processo negocial (2016, 2018 e 2020) em que os trabalhadores não têm perdas, apesar de a Altice se manter muito focada em evitar acréscimo de custos com o factor trabalho.

Infelizmente, nestas negociações não conseguimos aumentos salariais **GENERALIZADOS**, como aconteceu em 2018. As críticas contundentes à intransigência e ao “autismo” dos “donos” e da COMEX ficaram registadas e foram entendidas.

Esta frontalidade será o ponto de partida para as negociações em 2021.

A Frente Sindical deixou uma mensagem muito séria de que não vai admitir, desde já, que em 2021 não se consensualize a atualização da generalidade dos salários e das cláusulas de expressão pecuniária.

Relembramos aos donos da Altice e à COMEX que os trabalhadores são credores de mais de 3,5 milhões de euros, valor que deveria ser investido na valorização dos salários em 2020 e 2021 e saíram da negociação com a justificação da imprevisibilidade das consequências de uma Pandemia que se manifestou a partir de Março de 2020.

VALORIZAMOS AS MELHORIAS, TODAS TÊM A NOSSA MARCA!

RESULTADO FINAL DAS NEGOCIAÇÕES DO ACT DA ALTICE:

Cláusula 1ª – Área e âmbito

- Alargamento do ACT aos trabalhadores da PT CONTACT;

Cláusula 12ª – Proteção na Parentalidade

- Mais 1 dia de dispensa a gozar nas 6 semanas após o nascimento do filho;

Cláusula 34ª – Modalidade de transferência de local de trabalho

- Privilegiar as transferências dos trabalhadores por motivos de saúde ou necessidade de prestar assistência, em caso de doença ou acidente, a membro do agregado familiar;

Cláusula 59ª – Prevenção

- Garantir no ACT que todos os regimes de prevenção, quando prestado em dia de descanso semanal, independentemente de ter havido intervenção ou não do trabalhador, dá direito a um dia de descanso compensatório (esta situação já estava em vigor, por grande pressão dos Sindicatos da Frente Sindical em 2014, mas não estava inscrito no ACT);

Cláusula 67ª – Subsídio de refeição

- Garantir o direito ao subsídio diário de refeição em dias normais desde que o trabalhador preste 3 horas de trabalho efetivo (era necessário trabalhar metade do período normal de trabalho diário);

Cláusula 81ª – Faltas justificadas com retribuição

- Nas faltas por dias de falecimento de familiares os dias passarem a ser dias úteis consecutivos, mantendo a não contabilização do dia de falecimento se ocorrer durante o segundo período de trabalho;

Cláusula 84ª - Faltas para prestação de assistência inadiável a filhos, netos, bisnetos e outros membros do agregado familiar

- O alargamento de um dia por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho, em caso de doença ou acidente, até aos 25 anos inclusive (era só até os 18 anos exclusive);
- Acordar o acréscimo de um dia por ano para assistência para prestar assistência inadiável e imprescindível, a cônjuge ou equiparado e ascendentes no 1º grau em caso de doença u acidente;

Cláusula 88 (nova) – Dispensa por antiguidade

- Incluir no ACT a possibilidade de dispensa remunerada por antiguidade na empresa, a gozar nos 12 meses seguintes à data em que se vence a antiguidade de 1 dia por ano (10 ou 15 anos), 2 dias (20, 25, 30 e 35) e 3 dias de dispensa (40, 45 e 50);

Anexo IV – Tabela de remunerações mínimas

- Atualização dos 3 primeiros níveis da Categoria de Técnico:
Nível 1 passa de 635 (SMN) euros para 670 euros;
Nível 2 passa de 635 (SMN) para 685 euros;
Nível 3 passa de 636,93 para 700 euros
- Atualização dos 2 primeiros níveis da Categoria de Técnico Especialista:
Nível 1 passa de 635 (SMN) euros para 695 euros;
Nível 2 passa de 677,37 para 710 euros;

Estas atualizações não tem efeitos nos atuais trabalhadores das empresas abrangidas pelo ACT, pois foi aceite fazer um acréscimo nos vencimentos mais baixos para o mínimo de 740 euros de remuneração base, com efeitos a 1/7/2020.

Anexo V – Subsídio de turno

- Mantendo as percentagens de 2,5% nos turnos com descanso semanal variável e 5% na laboração contínua (pago 14 meses no ano e mantém o pagamento do trabalho noturno e subsídio dominical quando existir), foi acordado o aumento do valor mínimo com efeitos a 1/1/2020.
- ✓ Turno com descanso semanal variável passa o valor mínimo de 30 para 45 euros.
- ✓ Laboração contínua com descanso variável passa o valor mínimo de 60 para 90 euros.

Anexo VI – Matérias de expressão pecuniária

- Atualização do valor do subsídio de refeição e especial de refeição (almoço, jantar e ceia) para 8,25 euros (efeitos a 1 de Dezembro);

Anexo VII – Prémio de reforma/aposentação

- Inclusão no ACT da redução da antiguidade para receber o prémio máximo de 47 anos para 45 anos (3000 euros);

PROTOCOLO 2020

a) O compromisso de se iniciar já em Janeiro de 2021 a discussão das alterações necessárias no âmbito da avaliação de desempenho, da evolução profissional e da valorização dos salários, incluindo a questão dos trabalhadores que estão no último nível de desenvolvimento (sendo que cerca de 30% dos trabalhadores já estão no último de progressão, no nível 5).

b) Promoções e progressões (com efeitos ainda ao ano de 2020 (são no mínimo 270 movimentos garantindo que uma progressão tem um aumento mínimo de 5% e uma progressão um aumento mínimo de 7% no salário base):

- Garantir um número mínimo de 150 movimentos de evolução profissional, concretamente 100 progressões e 50 promoções;
- Garantir um mínimo de 60 movimentos de evolução profissional, previsivelmente 30 progressões e 30 promoções, para trabalhadores com 5 ou mais anos sem evolução profissional;
- Garantir um mínimo de 60 movimentos de evolução profissional, previsivelmente 30 progressões e 30 promoções, para trabalhadores com 10 ou mais anos sem evolução profissional;

c) O compromisso de reunir durante o 1º trimestre de 2021 para discussão das matérias salariais e de expressão pecuniária no próximo ano;

d) A garantia que até final de 2021, os benefícios de comunicações não serão alterados para que os trabalhadores passem a pagar mais.

Em setembro de 2020, para os trabalhadores do ativo, foi reduzida mensalidade em 5 euros para os trabalhadores que tenham um Total Pecuniário até 15.000 euros por ano;

Foi aumentado os dados para os cartões da VPN e para determinados pacotes M40 e M50;

Foi reduzida a mensalidade dos telemóveis adicionais de 10 para 6,95 euros mensais até ao máximo de 2 (até dois continuam a ser gratuitos);

A partir de Outubro de 2020, foi dada a possibilidade de todos os trabalhadores passarem a ter um telemóvel de serviço ou voucher no valor de 300 euros para a aquisição de um (substituído de 36 em 36 meses). Os trabalhadores que têm PDA com Click têm direito ao voucher a partir de 1 de Janeiro de 2021;

e) Garantir, que até final de 2021, as atuais condições do Plano de Saúde Clássico se mantêm;

f) Manter as políticas de envelhecimento ativo garantindo:

- ✓ Até 31/12/2021 garantir o pagamento do prémio de reforma/aposentação em dobro aos trabalhadores do ativo que se reformem /aposentem na idade normal prevista (em 2021 será até aos 66 anos e 6 meses);
- ✓ No período de 6 meses imediatamente anterior à passagem à reforma por velhice/aposentação conceder a dispensa de 2 dias por mês de comparência ao trabalho sem perda de direitos;

g) o compromisso de dar continuidade às políticas de responsabilidade social interna (RSI), desenvolver esforços de otimização dos subsídios de natureza social e assumir o compromisso de alargar progressivamente alguns dos benefícios previstos no ACT a outras empresas da Altice Portugal que não fazem parte, ainda, da **área e âmbito**;

h) Assumir o compromisso de manter estabilizado o clausulado do presente acordo durante o período de dois anos após a data da sua entrada em vigor.

COMPROMISSOS ASSUMIDOS NA ACTA DE NEGOCIAL DE 28/12/2020

- ✓ Compromisso de aceitar o princípio, no âmbito da RSI, da manutenção dos preços dos Planos de Comunicações que os trabalhadores activos, suspensos, pré-reformados e reformados/aposentados têm em caso de morte, por parte do cônjuge sobrevivente, caso pretenda manter o serviço.

A Frente Sindical ficou de enviar uma proposta no imediato para implementar esta medida no início de 2021.

- ✓ Compromisso de vir a discutir o alargamento do âmbito do ACT a outras empresas da Altice Portugal em futuros processos negociais.

Os Sindicatos da Frente Sindical continuam a analisar em conjunto e nos seus Coletivos o resultado final alcançado, e ainda neste início de 2021, transmitiremos à COMEX/DRH a decisão de subscrever ou não o resultado da negociação do ACT.

Garantimos que não iremos permitir que outros se apropriem do nosso esforço e que os trabalhadores, caso a caso, população a população, não sejam beneficiados pelas melhorias alcançadas.

**A LUTA PELOS DIREITOS E DIGNIDADE DOS TRABALHADORES É JUSTA E NECESSÁRIA!
FRENTE SINDICAL RENOVA OS VOTOS DE UM 2021 CHEIO DE SAÚDE**