

PROPOSTA DE REVISÃO DO ACT DA MEO/ALTICE – 2021

MATÉRIA SALARIAL E OUTRAS

OS SINDICATOS REPRESENTATIVOS DOS TRABALHADORES DA ALTICE PORTUGAL REFORMULAM REIVINDICAÇÕES E UNIFICAM AS PROPOSTAS

INTRODUÇÃO

As convenções colectivas de trabalho são o resultado final por excelência dos processos negociais entre sindicatos e empregadores.

Estes instrumentos de relacionamento entre empregados e empregadores devem servir para “assegurar trabalho digno e com direitos, com salários adequados ao bem estar de todos aqueles que trabalham para uma empresa qualquer que seja a sua actividade ou cargo profissional”.

O direito ao salário digno é determinante para a mobilização do trabalhador pois é o salário que ultrapassa a realidade valorativa da relação individual (empregado e empregador) para alcançar a estabilidade social e emocional e que reflecte o respeito pela dignidade humana.

Um salário equilibrado e justo que tenha por objectivo a valorização do trabalhador é, pois, essencial na relação sócio laboral dessa empresa.

Os resultados que têm vindo a ser obtidos pela actividade da Altice Portugal, apesar da pandemia, têm de forma sustentada vindo a crescer progressivamente, o que em nosso entender e de acordo com os valores anunciados, dá cabimento para a negociação da proposta agora apresentada pelo conjunto dos sindicatos representativos dos trabalhadores da Altice Portugal.

Cláusula 1ª

Âmbito

No âmbito devem ser incluídas as empresas do Grupo Altice Portugal: PT Sales, S.A., a SUDTEL, S.A. a TNORD, S.A., a INTELICIA e a MEO Blueticket.

Sempre que a Altice Portugal adquira uma nova empresa ou participe no capital da mesma, essa empresa será abrangida pela Convenção Colectiva de Trabalho que vigore na Altice Portugal.

Nota. Relembramos que a Altice é detentora de 65% do capital da Intelcia e que a TNORD e SUDTEL, logo nas primeiras reuniões com os sindicatos em que o senhor Armando Pereira participou, este em resposta a uma intervenção sindical referente a estas duas empresas, afirmou, “não se esqueça que são duas empresas da Altice” e que na fundamentação económica que a empresa entregou recentemente aos sindicatos, lá vem uma referência a estas.

Por outro lado, lembra-se que em todos os Protocolos anteriores, a empresa assumiu o compromisso de ir alargando o âmbito e, por conseguinte, nada justifica que estas empresas não sejam integradas no âmbito do ACT, **reivindicação da qual os sindicatos não abdicam.**

Tabela salarial

- Aumento de 40€ em todos os Vencimentos Base, em consonância com o aumento do SMN.
- O valor mínimo das tabelas salariais será de 800€.

Cláusula 17ª

Progressões

1. O trabalhador situado nos níveis de desenvolvimento, após 5 avaliações positivas, progride para o nível seguinte.

2. O trabalhador que tenha atingido o último nível de desenvolvimento da sua categoria profissional e que no período de 5 anos não tenha sido movimentado, será progredido para o nível 6 da respectiva categoria, com aplicação do acréscimo de 5% no salário base.

Cláusula 72ª

Incremento salarial

Será atribuído aos trabalhadores que não auferam diuturnidades nem prestações equivalentes, um incremento salarial nos mesmos montantes e termos aplicáveis ao regime de diuturnidades, designadamente quanto à contagem da respectiva antiguidade.

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas

Consultor Sénior	Min.	2125,00 €	2350,00 €	2685,00 €	2930,00 €	3200,00 €	3500,00 €
Consultor	Min.	1670,00 €	2005,00 €	2320,00 €	2630,00 €	3050,00 €	3300,00 €
Técnico Superior	Min.	1315,00 €	1485,00 €	1700,00 €	2130,00 €	2750,00 €	3100,00 €
Técnico Especialista	Min.	1130,00 €	1275,00 €	1420,00 €	1565,00 €	1780,00 €	2100,00 €
Técnico	Min.	1010,00 €	1150,00 €	1295,00 €	1450,00 €	1630,00 €	1900,00 €
Níveis de desenvolvimento		1	2	3	4	5	6

Nota: Os Sindicatos não abdicam da inclusão do nível 6 em todas as categorias.

É uma evidência para todos, que a actual tabela de remunerações mínimas está obsoleta e completamente desajustada pela sua estagnação ao longo dos anos, na qual, através dos dados que a empresa forneceu aos sindicatos, se pode constatar que em algumas categorias a pirâmide está invertida, tendo o maior número de trabalhadores no topo, o que é uma situação ilógica.

Mas como os Sindicatos sabem que o consenso sobre esta matéria é moroso, propõem que seja assumido um compromisso protocolado, com duas vertentes:

- Que as partes signatárias se comprometem a iniciar a discussão desta matéria logo após a publicação do ACT em revisão.
- Que as partes se comprometem a definir uma data concreta para a conclusão deste processo, sempre antes da próxima revisão, para que a referida tabela de remunerações mínimas seja incluída no próximo ACT revisto com os valores mínimos acima apresentados.

Abonos e subsídios

- Diuturnidades 30 €

Nota: Relembramos que o actual valor, de 28,96€, não é actualizado desde 2013.

- Subsídios de turno

	Turnos com descanso semanal variável	Laboração contínua com descanso semanal variável
Rotativos	3,5% com o valor mínimo de 50 €	7,5% com o valor mínimo de 100€

- Outras matérias de expressão pecuniária

Subsídio de refeição		8,50 €
Subsídio de pequeno-almoço		2,50 €
Subsídio especial de refeição	Pequeno-almoço	2,50 €
	Almoço	8,50 €
	Jantar	8,50 €
	Ceia	8,50 €
Chamada Acidental		20,00 €
Abono de prevenção	Prevenção com intervenção local	2,00 €
	Prevenção com intervenção remota	2,50 €
	Prevenção com intervenção remota planeada	3,50 €
Subsídio por trabalho a grande altura		15,00 €

Ajudas de custo. Na situação de deslocação, os valores para refeições propostos são os seguintes:

- Almoço, 9,00€, com factura, 11,00€
- Jantar, 11,50€, com factura, 14€.

Prémio de reforma/aposentação

Anos de antiguidade	Valor do prémio
Até aos 25 anos	500,00 €
Dos 25 anos até aos 43 anos, o aumento será de 3% arredondado à dezena de € seguinte	
Mais de 43 anos	3100,00 €

Matérias a protocolar.

1. Evolução profissional.

Serão garantidos 500 movimentos de Progressões, Promoções com o aumento mínimo de 5% da sua remuneração base.

Destes movimentos, 250 serão aplicados com efeitos a 01.10.2021.

Os restantes 250 com efeitos a 01.03.2022.

Deste número, 100 serão progressões e outros 100 promoções, aplicadas a trabalhadores que não tiveram qualquer evolução profissional nos últimos 7 ou mais anos, desde que tenham sido objecto de 2 avaliações positivas nos últimos 5 anos (entre 2016 e 2020), período já sob gestão da Altice.

2. **Prémio de Aposentação/Reforma.** Os trabalhadores do activo, que saíam para a Aposentação/Reforma até 31.12.2023, incluindo os trabalhadores da ex-Marconi (3.000€ até Dezembro de 2023), receberão o valor duplo do prémio de Aposentação/Reforma.

3. **Plano de Comunicações para trabalhadores no activo.** Uma redução de 5 euros/mês em todos os tarifários aplicáveis aos trabalhadores.
4. **Plano de Comunicações para Aposentados/Reformados.** O desconto nas comunicações para os aposentados/reformados passará dos 30% para 35%.
5. **Meo Energia.** Um desconto de 10% na factura da energia eléctrica da MEO Energia considerando que é um comercializador e 35€ por adesão, a aplicar aos trabalhadores no activo, com suspensão de contrato, pré-reformados, reformados e aposentados.
6. **Teletrabalho.** Os trabalhadores que executam as suas funções em teletrabalho, independentemente de ser uma situação de trabalho remoto ou híbrido, enquanto tal se mantiver, recebem um valor de 1,5 € dia para fazer face ao aumento de encargos resultantes do teletrabalho.
7. **Avaliação do Desempenho.** Será assumido um compromisso para revisão das regras de aplicação do Modelo de Avaliação do Desempenho, as quais em vários aspectos são uma aberração, entre outros, a título de exemplo, se destacam os seguintes:
 - A tentativa absurda da empresa pretender que seja o avaliador a dar resposta à reclamação do avaliado, como sendo juiz em causa própria.
 - A impossibilidade da Comissão Paritária poder alterar os valores de Avaliações reclamadas, como se os avaliadores fossem infalíveis.
 - A persistência dos trabalhadores, mesmo com avaliações positivas, poderem permanecer toda a vida profissional sem qualquer evolução.

Assim, terá que ficar protocolado que as partes assumem o compromisso de, após a publicação do ACT revisto, se iniciar a negociação desta matéria, mas com um prazo definido para a sua conclusão, que será obrigatoriamente antes do início da próxima revisão, para as conclusões poderem ser incluídas nessa.

Data de efeitos: Como grande demonstração de vontade e capacidade negocial, as nossas propostas são reformuladas, passando a data de aplicação das matérias atrás referidas, a ter efeitos de 1 de Outubro de 2021, em vez de 1 de Janeiro 2021, excepto para as matérias que têm outra data de efeitos proposta. Esta proposta em termos gerais significa a abdicação de 3 trimestres de retroactivos, o que deve ser devidamente valorizado pela Adm., porque reflecte uma séria e inequívoca vontade de se obter um acordo.

Compensação salarial de 2019 e 2020. A fim de compensar a não existência de actualizações salariais nos anos de 2019 e 2020, será atribuída uma compensação a todos os trabalhadores do activo em 31 de Dezembro de cada um desses anos no valor remuneratório de 300€.

Observações. A proposta unificada está fundamentada nos indicadores financeiros da empresa, nos resultados e enquadramento macroeconómico, divulgados pela COMEX desde 2018.

Resultados esses muito relevantes e com a quota de mercado sempre a crescer desde o último aumento generalizado para os trabalhadores (25€, 20€, 15€ e 10€ reportados a 1 de Julho de 2018).

Paralelamente, não podemos deixar de considerar os 2 milhões de €uros para 2020 e 1 milhão para 2021 que estiveram em cima da Mesa Negocial em Novembro/Dezembro de 2019, bem com o prémio de 200€ que podia chegar a 300€, que já tinham luz verde da Adm. e que depois sem qualquer justificação e numa falta de ética criticável, foi retirado.

Igualmente tem que ser considerado o valor para os aumentos salariais que devem ser colocados na Mesa Negocial para uma negociação séria relativa aos aumentos para 2021 e 2022.

É igualmente importante recordar que a Adm. se regozija e muito estrondosamente com o facto das receitas e do número de clientes na TV paga e nos Pacotes, estar a crescer há mais de 15 trimestres consecutivos.

E qual é a distribuição de lucros para aqueles que, com a força do seu trabalho contribuem para esse crescimento? São 800.000 €uros para uma parte da população e para outra Zero €? Isto é uma ofensa aos trabalhadores.

A tudo isto acresce o facto de no dia 16 de Novembro, terem sido divulgados os resultados dos 9 primeiros meses de 2021 da Altice Portugal, com as receitas a crescerem 126,3 milhões de €uros face a 2020 (+ 8.1%) e o EBITA a crescer 10,8 milhões de €uros (+ 1.7%) face também a 2020.

Por último, a anunciada actualização do tarifário da MEO em 2022 da ordem dos 0,50€ mensais deve gerar uma receita adicional superior a 30 milhões de €uros/ano.


Conclusão. Os sindicatos signatários, esperam que os representantes da empresa compreendam a reformulação da proposta sindical agora apresentada como um grande e sério esforço para se chegar a um acordo célere, como os representantes da empresa afirmaram na primeira reunião, mas que para isso não têm dado qualquer passo.


Para se atingir esse objectivo é necessário que a Adm. reformule a sua proposta no sentido de vir ao encontro da posição séria dos sindicatos, caso contrário o conflito laboral irá assumir as proporções consideradas adequadas à situação.

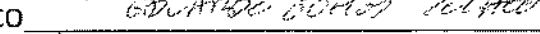
Os sindicatos signatários solicitam uma resposta concreta e sem evasivas a todas as suas propostas para se poder avaliar a vontade e disponibilidade negocial da Altice Portugal.

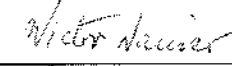
Lisboa, 6 de Dezembro de 2021

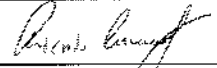
Os sindicatos signatários

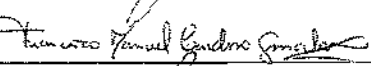
SINTTAV 

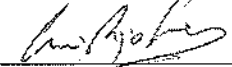
STPT 

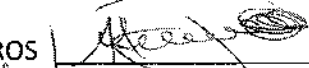
SINDETELCO 

SNTCT 

TENSIQ 

STT 

SICOMP 

SINQUADROS 

FE 