

# REUNIÃO COM A CEO DA ALTICE

## REUNIÃO DE CONCILIAÇÃO NA DGERT

### AUMENTOS COMPLEMENTARES PARA 2023

### E PROPOSTA DA FRENTE SINDICAL

### PROPOSTA DE REVISÃO DO ACT 2024

#### REUNIÃO COM A CEO DA ALTICE

##### “Operação Picoas”

A CEO deu informação sobre o processo, continua a afirmar que a Altice Portugal é lesada/vítima e que estão a colaborar com o Ministério Público.

A Frente Sindical pressupõe que Altice Portugal não deixará de tomar todas as medidas legalmente existentes com vista à defesa intransigente dos interesses da empresa e consequentemente dos trabalhadores, única forma de concretizar a narrativa da vitimização.

Como tem saído na comunicação social, estamos perante indícios de fraude fiscal, de “branqueamento de capitais e corrupção”.

É muito claro que a notícia publicada no dia 25 pela Comunicação Social, ao divulgar que o co-fundador da Altice Armando Pereira deixa a prisão domiciliária se pagar uma caução de 10 milhões, mas continuando impedido de contactar com outros arguidos e que este está indiciado em 11 crimes, tem que ver com a “Operação Picoas”.

Também é muito claro que na mesma notícia a comunicação diga que Hernâni Vaz, braço direito de Armando Pereira, está indiciado em 20 crimes e que se vai manter em prisão domiciliária, tem que ver com a “Operação Picoas”.

##### Segunda parte da reunião

A CEO falou no próximo processo negocial e também falou noutros temas.

A Frente Sindical também abordou outros temas como os despedimentos de 2021 e as alterações aos planos de saúde em 2023.

Em relação aos despedimentos a CEO informou que é uma coisa do passado e que ainda não estava cá.

Sobre os planos de saúde a CEO afirmou que houve planos melhorados. A Frente Sindical espera que seja demonstrado onde estão esses melhoramentos.

Para a Frente Sindical certamente que a CEO não estava a falar dos planos de saúde da Altice mas sim de outros planos de saúde numa parte qualquer do planeta, ou então no Céu.

Para a Frente Sindical ficou demonstrado que a CEO em relação aos tristes acontecimentos do passado recente na empresa quis “lavar as mãos como Pilatos”.

No que diz respeito aos Planos de Saúde, é preciso afirmar que não houve qualquer negociação, a Adm. apresentou os números que queria e nunca apresentou factos concretos que os justificassem às questões concretas que a Frente Sindical colocou.

O que sabemos é que os aumentos salariais de 2023 foram engolidos pelo aumento do custo dos planos de saúde para os trabalhadores e para suas famílias.

A Gestão ainda tem a lata de afirmar que, e citamos "a nossa preocupação são os trabalhadores"

Segundo informação da DRH a empresa até ganhou um prémio de ética empresarial.

Para a Frente Sindical de facto é preciso muita falta de ética para fazer um despedimento colectivo e aumentar os encargos para os trabalhadores.

Certamente que quem atribuiu este prémio desconhece o que é a Gestão da Altice, bem como as suas práticas lesivas para os trabalhadores.





## Proposta entregue na reunião da DGERT Realizada no dia 23 de Outubro.

### **PROPOSTA REJEITADA**

Na reunião de Conciliação realizada no passado dia 27 de Julho, a Adm. da Altice Portugal recusou linearmente a Proposta de aumentos salariais complementares que a Frente Sindical apresentou para ser discutida na referida reunião, a qual, face ao aumento salarial que os trabalhadores tiveram com efeito a Janeiro último e à continuada inflação era mais que justa.

Assim, com o objectivo de se poder chegar a um acordo que minimize a situação económica dos trabalhadores, a Frente Sindical na reunião de Conciliação realizada no passado dia 23, reformulou a sua proposta para os seguintes valores, com efeito reportados a 1.1.2023:

1. Aumento salarial de 40€ aplicado em todos os salários.
2. Subsídio de Refeição de 10€

A Frente Sindical, como facilmente se depreende do doc. entregue, apresentou uma proposta de mínimos, pelo que se espera que a Adm. tenha sensibilidade para entender este facto e se disponibilize para aceitar a mesma.

Na reunião do dia 23 a empresa voltou a afirmar o que disse na última reunião que não tinha condições para aumentos complementares a partir de Janeiro de 2023 e que não era devido à questão da “operação picos”, até porque esta questão não foi relevante para a empresa na decisão que tomou.

A empresa disse claramente que o objectivo é dar aumentos por mérito a alguns trabalhadores em detrimento dos restantes.

**Continuam a existir trabalhadores na empresa que não são progredidos ou promovidos a 5, 10, 15 ou mais anos, que estão estagnados na carreira, sendo urgente e necessário rever o modelo de carreiras, bem como os critérios da evolução de desempenho.**

Para a Frente Sindical é importante que a riqueza criada pelos trabalhadores, que são o motor da empresa, seja reflectida nos seus salários, aumentos que recuperassem os anos que não tiveram aumentos e sempre acima da inflação.

**NO FINAL DA REUNIÃO NA DGERT A FRENTE SINDICAL ENTREGOU A SUA PROPOSTA DE REVISÃO DO ACT DA MEO/Altice – 2024, MATÉRIA SALARIAL E OUTRAS, COM EFEITOS A 1 DE JANEIRO DE 2024, TENDO A DRH ASSUMIDO QUE ESTÁ DISPONÍVEL PARA QUE O PROCESSO NEGOCIAL SE INICIE NO DIA 8 DE NOVEMBRO.**

**EM ANEXO AO COMUNICADO SEGUE PROPOSTA DA FRENTE SINDICAL**

**a luta por melhores condições continua na Altice**

## **PROPOSTA DE REVISÃO DO ACT DA MEO/Altice – 2024**

**Com efeitos a 1 de Janeiro de 2024**

### **MATÉRIA SALARIAL E OUTRAS**

#### **Cláusula 1ª - Âmbito**

1. Mantemos todas as empresas do Grupo Altice: MEO Serviços de Comunicações e Multimédia SA, a Altice Labs, SA,- a Associação dos Cuidados de Saúde,-a Fundação Altice Portugal, a Portugal Telecom Data Center, SA, a STRC GEODESIA, a FASTFIBER – Infraestruturas de Comunicações, SA, PT Contact – Telemarkting e Serviços de Informação, SA, a PT Sales, SA, a SUDTEL, SA, TNORD, SA, a INTELICIA e a MEO Blueticket, adiante designadas por entidades empregadoras e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, que sejam representados, nos termos da Lei, pelas associações sindicais outorgantes, qualquer que seja o local onde se encontrem a prestar a sua actividade.

#### **Tabela Salarial**

**As Tabelas salariais passarão a ter o valor constante na Tabela incluída neste documento**

#### **Cláusula 17ª - Progressões**

1. O trabalhador situado nos níveis de desenvolvimento, após 5 avaliações positivas, progride para o nível seguinte.
2. O trabalhador que não for abrangido pelo disposto no nº anterior, progredirá automaticamente ao fim de 8 anos de permanência no nível.
3. O trabalhador que tenha atingido o último nível de desenvolvimento da sua categoria profissional e no período de 5 anos não tenha sido promovido, terá direito a uma diuturnidade de função com o acréscimo de 7% no salário base, depois de 5 avaliações positivas após o acesso a este nível, usufruindo o máximo de 3 diuturnidades de função.

#### **Cláusula 47ª - Período normal de trabalho**

1. O período normal de trabalho é o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, nos termos da Lei e do presente ACT, sendo de 35 horas semanais, sem prejuízo da manutenção de períodos de menor duração em vigor.

#### **Cláusula 57ª - Trabalho Nocturno**

1. Considera-se trabalho nocturno o compreendido entre as 21 horas e as 7 horas do dia seguinte ...

#### **Cláusula 58ª - Trabalho suplementar**

1. Sem prejuízo do disposto nesta cláusula, a prestação do trabalho suplementar rege-se pelo disposto na Lei geral, sendo remunerada nos seguintes termos:
  - a) O trabalho prestado em dia normal de descanso será remunerado com os acréscimos de 50% da retribuição normal na primeira hora e 75% nas horas seguintes ou fracções subsequentes;
  - b) O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar, e em dia feriado, será remunerado com o acréscimo de 100% da retribuição normal.

### Cláusula 72ª - Incremento salarial

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

### Cláusula 74ª - Direito a férias

1. O período anual de férias tem a duração mínima de 25 dias úteis.

### Disposições transitórias

#### Cláusula 103.ª - Plano de saúde clássico

As alterações substantivas ao plano de saúde clássico da PT Comunicações, SA, em vigor, relativamente ao universo dos actuais beneficiários-titulares do mesmo, incluindo trabalhadores, pré-reformados, reformados ou aposentados, aplicável também a parte significativa dos seus familiares, serão objecto de negociação com as associações sindicais, **só podendo ser alterado com o acordo das partes.**

#### 1. Tabelas salariais

- O valor mínimo das tabelas salariais será de 1.050 € com efeitos a 1.1.2024.
- Todos os salários terão um aumento de 150 €, acrescidos de 40€ correspondentes ao valor do aumento complementar.
- proposto pela Frente Sindical através da reformulação da sua proposta na reunião de conciliação realizada no dia 23 de Outubro e recusada pela Adm. de Altice.  
Assim, o valor de proposta de Frente Sindical para a Tabela salarial é de 190€ para cada salário, com efeitos a 1.1.2024.

#### 2. Abonos e subsídios

- Diuturnidades..... 40,00 €
- Subsídios de turno:

	Turnos com descanso semanal variável	Laboração contínua com descanso semanal variável
Rotativos	10% com o valor mínimo de 150 €	15% com o valor mínimo de 200 €

3. Subsídio de condução, terá o valor de 2.00€ por dia.
4. Compensação pelo acréscimo de encargos com o teletrabalho, terá o valor de 2,00€ por dia.
5. O subsídio de refeição será atribuído em remuneração ou através do cartão refeição, cabendo a opção ao trabalhador.
6. Outras matérias de expressão pecuniária:

Subsídio de refeição		12,00 €
Subsídio de pequeno-almoço		5,00 €
Subsídio especial de refeição	Pequeno-almoço	5,00 €
	Almoço	12,00 €
	Jantar	15,00 €
	Ceia	15,00 €
Chamada Acidental		30,00 €

Abono de prevenção	Prevenção com intervenção local	3,50 €
	Prevenção com intervenção remota	3,50 €
	Prevenção com intervenção remota planeada	5,00 €
Subsídio por trabalho a grande altura		25,00 €

**Nota.** Em relação à intervenção remota, o tempo de intervenção será contado como trabalho suplementar e remunerado como tal.

#### **Pacote de Comunicações**

- a) Os trabalhadores no activo terão gratuidade nos pacotes de comunicações;
- b) Os pré-reformados e suspensos o desconto será de 75% de todos os pacotes MEO;
- c) Os aposentados/reformados, cônjuges e órfãos o desconto será de 60 % de todos os pacotes MEO.

#### **Prémio de reforma/aposentação**

Proposta actualizada de 15% sobre os valores em vigor.

### **PROPOSTA DE ACT PARA 2024 COMPROMISSOS PARA O FUTURO**

Para Frente Sindical, particularmente na fase de espiral inflacionária que ainda se atravessa, a prioridade negocial é obrigatoriamente para os salários e as restantes matérias de expressão pecuniária, mas concluída a revisão desta matéria, propõe que se inicie a discussão de outras matérias, nomeadamente:

- 1. CARREIRAS - TABELA DE REMUNERAÇÕES MÍNIMAS.**
- 2. AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO.**
- 3. TELETRABALHO. REGRAS PARA O DESEMPENHO DO TELETRALHO.**
- 4. ACORDO SOBRE ASSÉDIO, VIOLÊNCIA DOMÉSTICA, NO LOCAL DE TRABALHO E POR TERCEIROS.**
- 5. ACORDO SOBRE A DESCONEXÃO.**
- 6. ACORDO DE COMPROMISSO SOBRE A IA (Inteligência Artificial)**

Lisboa, 23 de Outubro de 2023