

## NEGOCIAÇÃO PARA UM ACT DE ÂMBITO MAIS ALARGADO PARA O GRUPO JÁ TEM SESSÕES DE ANÁLISE/NEGOCIAÇÃO ESTABELECIDAS

Decorreu ontem dia 28/09/09, por iniciativa da Administração, uma reunião com os Sindicatos que formalizou os princípios e as sessões de negociação e análise de matérias para o estabelecimento de um ACT (Acordo Colectivo de Trabalho) que abrangerá as empresas do Grupo PT.

A Administração continua a defender que a aplicação deste Acordo para o Grupo deve ser feito por fases, sendo aplicado primeiramente à PTC, PT Prime, TMN e PT Sales.

Quanto à metodologia e à análise das matérias que integrarão o ACT propõe a Administração que seja feito por “grupos” (como por exemplo: área, âmbito, vigência e revisão, direitos e deveres, garantia das partes, etc.)

Também terão de ser analisados todos os regimes existentes no AE da PTC (como por exemplo: período de trabalho, duração do trabalho, prevenção, trabalho suplementar e descanso compensatório, comissão de serviço, créditos sindicais, etc.)

**As reuniões terão uma periodicidade de duas reuniões mensais até ao final do ano, sendo que a primeira acontecerá no dia 14 de Outubro.**

Nesta reunião continuámos a debater o **sistema de evolução profissional** que naturalmente será alargado às outras empresas do Grupo fazendo parte integrante do ACT.

A discussão deste tema assentou essencialmente no **direito de reclamação e intervenção do GAMEP** (Grupo de Acompanhamento do Modelo de Evolução Profissional) quanto às decisões sobre promoções e progressões.

A respeito das progressões e promoções, finalmente a Administração aceitou o princípio **de que as mesmas terão sempre efeitos remuneratórios sobre o vencimento base estabelecido contratualmente**, com excepção das situações em que os trabalhadores tenham uma remuneração fixa superior aos valores de topo dos níveis de desenvolvimento.

Como temos afirmado, Sindicatos e Trabalhadores **estão perante grandes desafios de mudança** que obrigam à maior atenção de todos. A capacidade de diálogo e a criatividade das soluções negociais entre Sindicatos e Administração serão importantes para o desfecho favorável sobre estas matérias.

Como diz o professor do INSEAD, Quy Huy:

*“ As empresas que optam sistematicamente por reprimir a expressão das emoções negativas durante o processo de mudança no ambiente de trabalho, por acharem que será prejudicial para a organização estão a tapar o sol com a peneira. Só aqueles que deixarem exteriorizar todas as emoções é que conseguirão levar a cabo uma mudança de fundo.”*

Esperamos que a Administração tenha em atenção este **sábio** conselho e **saiba aplicar correctamente** a inteligência emocional para conduzir a mudança no sentido certo.

STPT, 29 de Setembro de 2009

A Direcção