

## **STPT APRESENTA POSIÇÃO NEGOCIAL À ADMINISTRAÇÃO PARA REGIMES DE:**

### **FÉRIAS; FALTAS; EXERCÍCIO DA ACTIVIDADE SINDICAL; CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO; COMISSÃO PARITÁRIA; PLANO DE SAÚDE CLÁSSICO.**

Na nossa última comunicação de 09/11/09, tínhamos informado da vontade da Administração em fazer uma série de alterações às matérias em título.

Reafirmámos o nosso princípio de ter disponibilidade para analisar todos os temas propostos.

Nesse sentido e de forma a respeitar as legítimas expectativas e os direitos dos trabalhadores, fizemos chegar à Administração as seguintes ideias e propostas:

#### **1 – Inaplicabilidade da cláusula 76ª do actual AE da PTC**

A antecipação de férias prevista nesta cláusula tem natureza excepcional.

A alegação de que a mesma é inaplicável não deve ter acolhimento pois consagra um direito que os trabalhadores poderão exercer e a circunstância de habitualmente não o exercerem não deverá justificar a retirada deste direito.

Entendemos assim que deverá ser mantida esta cláusula 76.ª do AE no novo ACT do GRUPO.

#### **2 – Princípio do gozo de meios dias de férias**

Já se encontra consagrado na cl.ª 77ª n.º 3 a possibilidade de, mediante acordo com a empresa, serem gozados em meios dias de trabalho, aferidos pelo período normal de trabalho diário, 5 dos dias de férias.

Não nos parece razoável que seja alargada a possibilidade de maior número de dias de férias poderem ser gozados em meios dias.

As férias têm a finalidade de proporcionar o descanso e a recuperação física e psíquica dos trabalhadores pelo que, não se nos afigura que tal desiderato seja alcançado aumentando o número de dias de férias a serem gozados em meios dias.

#### **3 – Efeitos quanto a férias da suspensão do contrato de trabalho por acidente de trabalho ou de serviço (cl.ª 82ª n.º3)**

O AE na sua cl.ª 82ª n.º 3 já prevê a possibilidade do direito ao gozo de férias no ano da cessação do impedimento prolongado motivado por acidente de trabalho ou de serviço, após a prestação efectiva de 30 dias de serviço.

Este direito é mais favorável do que a situação equivalente contemplada no Código do Trabalho.

O STPT está assim receptivo a que o direito referido consagrado no n.º 3 da cl.ª 82ª do AE da PTC possa ser alargado às situações de impedimento prolongado por motivo de doença.

#### **4 – “Mecanismos” justificativos das ausências**

A cláusula 89ª do AE da PTC prevê, genericamente, quando deverão ser comunicadas à empresa as faltas justificadas.

E prevê também a possibilidade da empresa exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para justificar as ausências.

Não nos parece que o novo ACT do Grupo deva ir mais longe quanto à concretização das comunicações e justificações das ausências.

A concretização dos “mecanismos” justificativos das faltas ao serviço é, sobretudo, matérias de natureza regulamentar susceptível de ser determinada através de Ordens de Serviço.

#### **5 – “Melhoria” das cláusulas 82ª e 83ª do AE PTC**

Fizemos atrás a proposta de alargamento do direito consagrado no n.º 3 da cl.ª 82ª do AE PTC às situações de impedimento prolongado por motivo de doença.

Não se afigura que deva haver alteração à cláusula 83ª do AE mesmo no que respeita a qualquer formulação relativa aos herdeiros do trabalhador.

#### **6 – Adaptação do elenco das faltas justificadas com retribuição previsto na cl.ª 85ª do AE PTC ao regime legal do Código do Trabalho**

Efectivamente poderá ser melhorado e adaptado ao Código do Trabalho, sem redução de direitos, a situação de faltas justificadas prevista na alínea l) da cl.ª 85ª do AE da PTC.

Propõe-se assim que esta alínea dê origem às seguintes previsões, consubstanciadas em novas alíneas:

- a) **O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 20 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a membro de agregado familiar, aos quais se poderão acrescentar três dias de licença sem retribuição ou de férias.**

- b) Ao período de ausências previsto na alínea anterior acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.
- c) O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho nos termos da alínea a) para prestar assistência a parente ou afim na linha recta ascendente, mesmo que não pertença ao mesmo agregado familiar.

### **7 – Substituição da perda de retribuição por motivo de falta por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal**

Admite-se que este princípio, em termos restritos e com a concordância do trabalhador possa ser consignado no novo ACT do GRUPO.

Assim, abaixo do limite previsto na cláusula 40ª n.º 3 do AE da PTC e com o acordo do trabalhador poderá a perda de retribuição por motivo de faltas ser substituída por acréscimo ao período normal diário.

Este acréscimo não deverá ser superior a uma hora diária.

Esta situação só terá cabimento nos casos em que seja aplicado o regime previsto no n.º 5 da cl.ª 40ª do AE da PTC.

### **8 – Cessação do contrato de trabalho**

Admite-se que possa ser eliminado o capítulo IX referente à cessação do contrato de trabalho pois o mesmo é meramente remissivo no AE actual da PTC.

### **9 – Comissão Paritária**

Admite-se a eliminação da Comissão Paritária prevista no capítulo XIII do AE porquanto a mesma não tem tido eficácia.

Em alternativa mas com alcance substancialmente diferente propõe-se que a empresa diga se aceita o princípio de introduzir no ACT do GRUPO meios de resolução directa de litígios emergentes do contrato individual de trabalho.

Neste sentido e caso tal princípio venha a ser aceite pela empresa o ACT poderá consagrar processos de resolução directa de litígios, nomeadamente através de conciliação, mediação ou arbitragem.

O objectivo será evitar a litigância nos Tribunais do Trabalho procurando dirimir os conflitos em sede de conciliação, mediação ou arbitragem.

Caso tal princípio seja aceite o STPT formulará propostas concretas relativas aos processos de resolução de litígios a constarem do ACT.

## **10 – Regime da parentalidade**

I

### **Análise do regime de parentalidade no AE da PTC e no Código do Trabalho**

A protecção legal à parentalidade foi alargada, aperfeiçoada e sistematizada nos artigos 33 a 65 do Código do Trabalho.

O AE da PTC presentemente não acompanha a evolução legal da protecção à parentabilidade.

Acresce que as normas que se inserem no conceito de parentabilidade encontram-se dispersos no Acordo de Empresa, concretamente, nas cláusulas 52.ª, 88.ª n.º 1 e n.º 2 (parcialmente) cl.ª 85ª alíneas k), m), n) e p) e na cl.ª 86.ª alíneas f) e g).

De todas as normas consagradas no AE da PTC relativas à parentalidade as únicas que são mais favoráveis do que as equivalentes do Código do Trabalho, são as consagradas nas alíneas k), n), e p) da cl.ª 85.ª porquanto não existe perda de retribuição em qualquer dessas ausências.

II

As cláusulas que se podem vir a propor deverão integrar uma secção do capítulo VI sob o título **PARENTALIDADE** sendo sistematizadas da seguinte forma:

#### **SECÇÃO I**

#### **PARENTALIDADE**

#### **(Cláusula nova)**

#### **Protecção na parentalidade**

#### **(Cláusula nova)**

#### **Falta para assistência a filhos**

#### **(Cláusula nova)**

#### **Regime de licenças faltas e dispensas**

**Nota:** A próxima reunião do ACT Global está agendada para o dia 27/11/2009 com a seguinte ordem de trabalhos:

- Prestação de trabalho;
- Condições particulares de trabalho.

STPT, 19 /11/2009

A Direcção

**WWW.STPT.PT**

Sede:

Praça Príncipe Real, 13

1250-184 Lisboa

Tel.: 21 346 77 55 – 21 347 54 10

Fax: 21 347 87 87

E-mail: stpt@sapo.pt

Delegação do Porto:

Rua Ricardo Jorge, 55 – 1º Esqº

4050-514 Porto

Tel: 22 205 73 97 – 22 500 29 31

Fax: 22 205 73 97

E-mail: stptporto@stpt.pt

**STPT- O TEU SINDICATO**