

PLATAFORMA SINDICAL PARA RESPONDER AO PROCESSO NEGOCIAL NA PT



ACT PARA O GRUPO PT

CONCLUÍDA QUE ESTÁ A PRIMEIRA FASE, IMPORTA INFORMAR OS TRABALHADORES DOS RESULTADOS OBTIDOS

Enquadramento. Com o surgimento de novas empresas no grupo PT, fazia todo o sentido de justiça alargar o âmbito do AE/PTC aos trabalhadores dessas empresas, onde as relações de trabalho são reguladas pela lei geral, designadamente pelo Código do Trabalho, dando lugar a uma injusta diferenciação de regimes de trabalho dentro do Grupo PT.

A tarefa era complexa e difícil, por várias razões:

- O AE/PTC é fruto de vários anos de negociações e lutas, refletindo a conjuntura política, económica, social e legislativa que foi vigorando ao longo dos tempos;
- A partir de 2003, com a entrada em vigor do Código do Trabalho, as condicionantes à negociação coletiva agravaram-se a favor do patronato, não só pela imperatividade de muitas normas (por exemplo, o regime de faltas), impeditivas ou limitadoras da liberdade de contratação, mas também e particularmente pela arma concedida ao patronato de denunciar as convenções coletivas com vista a obter a sua caducidade (que no nosso entender é anticonstitucional).

Foi neste quadro difícil, agravado pela profunda crise económica que entretanto sobreveio e se instalou, que se iniciou este processo há cerca de 2 anos e que agora viu terminada a sua 1ª fase relativamente ao denominado clausulado geral, categorias profissionais e carreiras, **que colocamos à apreciação dos trabalhadores**, através das sessões de esclarecimento em vários locais de Trabalho.

Abrangência. Num primeiro momento, o ACT será aplicado à PTC, à TMN e à PT Prime, abrangendo cerca de 9000 trabalhadores, cerca de mais 1500 que o AE anterior, havendo já acordo para que seja alargado o seu âmbito em 2012 a mais empresas do grupo, priorizando a PT-ACS, a Fundação PT e a PT. Inovação, seguindo-se as outras empresas até à abrangência total do Grupo PT, com o que ficarão abrangidos pelo ACT cerca do dobro dos trabalhadores atualmente abrangidos pelo AE-PTC, objetivo bastante positivo sobretudo numa época em que a contratação coletiva está praticamente bloqueada e pairam ameaças sobre a suspensão da regulamentação coletiva, especialmente nas empresas públicas.

Resultados. Os trabalhadores da TMN e da PT Prime pelo facto de lhes ser aplicável o novo ACT beneficiam, desde logo, relativamente ao Código do Trabalho, de direitos mais favoráveis, designadamente, nos seguintes regimes:

- Direito de reclamação
- Carreiras profissionais institucionalizadas
- Normas de evolução profissional (promoções e progressões)
- Direitos na protecção na parentalidade
- Transferências de local de trabalho
- Feriados
- Férias
- Faltas justificadas com retribuição.

Realidade. Todos sabíamos que a harmonização «por cima» era de difícil concretização e pouco realista, pois a PT desde a primeira hora deixou claro que não iria negociar para as empresas actualmente sem qualquer regulamentação colectiva o texto integral do AE/PTC.

Sem perder de vista o objetivo essencial – **alargar a Contratação Coletiva ao maior número de trabalhadores do grupo PT**, melhorando, na medida do possível, os mínimos legais – a posição dos sindicatos foi no sentido de manter de uma forma geral os principais regimes em vigor, sendo que alguns deles tiveram de ser ajustados **à legislação imperativa entretanto publicada, designadamente quanto ao regime de faltas, preservando-se, contudo, os principais direitos adquiridos.**

PLATAFORMA SINDICAL

PARA RESPONDER AO PROCESSO NEGOCIAL NA PT

É que deixar intocáveis regimes que contrariem os de lei imperativa, nada adianta e até pode gerar confusão e mal entendidos, porquanto, cada empresa, nesses casos especiais, pode simplesmente aplicar a lei e não o que consta do ACT.

É preferível, a nosso ver, procurar alternativas favoráveis aos trabalhadores, como por exemplo no caso das 14 horas e 30 minutos constantes do AE da PTC antes justificadas, que a lei não admite, **e consagrar, como se fez, consignando uma flexibilidade de 30 minutos nos horários de trabalho rígidos de forma a compensar atrasos relativamente à entrada dos trabalhadores.**

No caso dos horários de trabalho, a fixação das 40 horas semanais – não tendo sido viável alargar o regime das 35,5h a toda a gente, pretensão hoje completamente irrealista e a contraciclo – não prejudica os trabalhadores da PTC com horários inferiores, que se mantêm para quem os pratica, pois o seu eventual ajustamento para as 40h **depende de acordo do trabalhador e da fixação de uma compensação remuneratória correspondente.** Exatamente ao contrário do aumento de 30m no horário diário de trabalho anunciado pelo governo que não terá qualquer espécie de contrapartida a não ser a redução da retribuição horária!

E se o acordado não favorece, também não prejudica os trabalhadores das novas empresas a quem o ACT se irá aplicar, pois já praticam as ditas 40 horas.

Relativamente aos 3 dias acrescidos de férias, que o atual AE não faz depender da assiduidade prevista no Código do Trabalho, o regime agora acordado, excluindo embora as faltas por doença, mantém-se contudo muito mais favorável do que o Código do Trabalho no referente às demais faltas, o que vem permitir também um regime mais favorável aos trabalhadores das novas empresas sujeitos à lei geral;

No restante clausulado geral mantêm-se no essencial os regimes em vigor na PTC, mas que se irão aplicar às demais empresas do grupo da forma faseada já assinalada, sendo certo que já a mais 3 no próximo ano, (PT ACS, PT Inovação, e Fundação PT) objetivo que reputamos de positivo no contexto político/económico que se está a viver.

Nesta matéria é preciso ter sempre presente que a recusa em negociar, sem apresentar alternativas e contrapropostas, **desembocará na caducidade do AE**, com prejuízos enormes sobretudo para os trabalhadores da PTC, mas também para os demais trabalhadores das empresas do grupo para quem um ACT seria apenas uma miragem.

Segunda fase. O processo negocial irá entretanto prosseguir oportunamente para se completar a segunda fase, naturalmente a mais difícil, pois vai contemplar as matérias do AE/PTC que foram ressalvadas e que continuarão em vigor para os trabalhadores desta empresa, **como sejam as diuturnidades, o subsídio de refeição, a prevenção, a chamada acidental, o subsídio de condução, a remuneração do trabalho suplementar e outras prestações de natureza pecuniária.**

Sabemos à partida que algumas delas serão difíceis de negociar, pois a empresa pretende reformulá-las para pior, justificando a sua posição com o alargamento destas matérias aos trabalhadores das novas empresas que partem do zero ou muito próximo disso.

Os sindicatos, mantendo como sempre, uma atitude de abertura negocial, procurarão com firmeza que os novos regimes sejam globalmente positivos para todo o universo de trabalhadores do Grupo. Temos consciência que é uma tarefa difícil, mas possível, esperando que as empresas tenham presente as suas obrigações no plano da responsabilidade social e na criação de um clima de bem-estar que passa obrigatoriamente pela celebração de um ACT à altura da dimensão e prestígio do Grupo PT.

Carreiras profissionais. Durante o processo de negociações a Administração decidiu dar a conhecer aos trabalhadores nas reuniões que fez pelo País um modelo de carreiras que designou por “Modelo Corporativo”.

Este modelo não foi nem teria de ser posto à consideração dos sindicatos porquanto é apenas um modelo de gestão.

Por esse facto fizemos saber aos representantes das empresas durante o processo negocial e reafirmamo-lo neste comunicado que tudo aquilo que as Administrações vierem a fazer em nome desse modelo que contrarie o que vier a ficar estabelecido no ACT será ilegal e receberá dos sindicatos da Plataforma a resposta adequada, tal modelo não deve ser aplicado às Empresas abrangidas pelo ACT.

PLATAFORMA SINDICAL

PARA RESPONDER AO PROCESSO NEGOCIAL NA PT

Quanto às carreiras, as alterações fundamentais, nomeadamente quanto aos valores da Tabela Salarial que são inferiores aos do actual AE da PTC, não geram para os actuais Trabalhadores das 3 Empresas qualquer prejuízo na medida em que:

1. Para os Trabalhadores da PTC, o posicionamento de integração/migração inicial faz-se de acordo conforme gravura abaixo, sendo que o posicionamento inicial na categoria e nível fazem-se de acordo com a categoria e nível anteriormente detidos.
2. É feito um posicionamento análogo para os trabalhadores da TMN, S.A. e PT Prime, S.A., e respectivas categorias e níveis.
3. No âmbito do processo global de migração, o posicionamento subsequente na categoria será efetuado de acordo com as actividades exercidas à data da entrada em vigor do ACT para os Operadores de Telecomunicações, com integral respeito pelo disposto nas alíneas b) e c) da cláusula 5ª do presente ACT. (b) diminuir a retribuição do trabalhador, c) baixar a categoria do trabalhador)
4. O posicionamento referido no número anterior será suportado num processo de levantamento de funções e de novos perfis de responsabilidade, que decorre desde Janeiro de 2011, complementado, na medida das necessidades do processo, com o diagnóstico de perfis de competência (*assessments*), entrevistas e avaliações de natureza funcional.
5. A Administração obriga-se a informar os Sindicatos subscritores do ACT, de quantos Trabalhadores ficam integrados em cada nível após a migração e quantos ficam em cada nível após o reposicionamento.



Progressões e promoções. Estas continuam como actualmente a ficar dependentes, quanto aos quantitativos que serão analisados anualmente com os Sindicatos, das capacidades financeiras das Empresas. No ACT fica desta vez claro que a uma progressão corresponde o valor de 5% da remuneração base do trabalhador e a uma promoção 7%, aspectos estes que se consideram muito importantes.

Quanto à avaliação do desempenho. Este era um processo que ninguém sabia como funcionava, se chegasse a funcionar, porque no AE PTC não estava nada de concreto definido quanto à Avaliação do Desempenho, sobre como e quando funcionaria. A partir de agora as regras são claras, correspondendo ao que os Sindicatos da Plataforma há muito reivindicavam.

Um conjunto de regras constam no corpo do ACT, integradas nas competências da Comissão Paritária,

PLATAFORMA SINDICAL

PARA RESPONDER AO PROCESSO NEGOCIAL NA PT

outro conjunto destas estão consagradas no Protocolo, que têm igual valor ao do ACT.

A forma como as chefias têm que informar o trabalhador da avaliação feita, **a possibilidade deste poder reclamar dessa avaliação, o direito dessa reclamação ser analisada na Comissão Paritária e esta poder emitir uma recomendação, são condições que salvaguardam a transparência do processo.**

Por outro lado, a Empresa obriga-se a informar anualmente a Comissão Paritária do número de trabalhadores elegíveis e não elegíveis para os movimentos de promoção e progressão bem como o número de trabalhadores abrangidos pelos movimentos efectuados.

Quais as condições necessárias para um trabalhador ser avaliado? Ficou protocolado que os trabalhadores são avaliados anualmente desde que tenham 2 anos de permanência no nível.

Como desde 2006 praticamente ninguém foi progredido e como ficou garantido que os trabalhadores, ao migrarem para o novo ACT, transportam consigo todo o tempo de nível, em 2012, após a publicação do ACT, todos têm condições de serem avaliados.

Quanto ao emprego. Num contexto de crescente desemprego, ficou protocolado que os programas Trainees e Academia integrarão cerca de 250 a 300 jovens em 2012, é um compromisso também importante, já que vários destes jovens poderão integrar os quadros das empresas da PT Portugal (PTC, TMN, PT Prime).

Aumentos salariais. Quanto aos aumentos salariais para 2011, não foi possível convencer a Administração a fazer a actualização, estando porém protocolado um compromisso para os aumentos de 2012 produzirem efeitos a 1 de Janeiro desse ano.

Avaliação global. Os Sindicatos da Plataforma Sindical consideram que o Acordo conseguido é equilibrado, mantém a quase generalidade dos direitos existentes no AE da PTC, alargando o seu âmbito a um conjunto de trabalhadores maior e consagra o compromisso do seu alargamento faseado a todo o Grupo PT, situação esta, que tal como se disse no início, tem que ser enquadrada, avaliada e valorizada no contexto político actual.

No ano “**mais negro**” para a Contratação Colectiva desde 1974, face ao contexto político resultante da “**grave crise económica para quem vende a força do seu trabalho**”, os Sindicatos da Plataforma Sindical conseguiram o objectivo que perseguiram há vários anos, sendo um facto que devemos assinalar como positivo.

Cuidado com os detractores. Na PTC, há especialistas em tentar denegrir o trabalho daqueles que se empenham com todas as forças na defesa dos trabalhadores e cujos valores éticos e morais em nada se comparam com esses detractores profissionais.

Temos informações que já andam no terreno a fazer o que sempre fizeram, dizer mal do que os outros fazem, porque não são eles a fazê-lo

No contexto actual, os trabalhadores precisam mais que nunca de unidade em torno dos seus Sindicatos, mas na PT há gente especializada só em contribuir para a divisão e o enfraquecimento das estruturas sindicais e assim, nesta fase do processo, mesmo sem conhecerem com rigor o texto final do que foi negociado, porque há pormenores que se têm vindo a ultimar, andam “deitados ao ACT, como o gato a bofe”, mentindo e inventando. Esses detractores ainda não perceberam, que a generalidade dos trabalhadores tem cabeça para pensar, sabe ler e interpretar e por isso não é de qualquer maneira que se deixam enganar.

Esperem pelo ACT para ver quem fala verdade. A PT assumiu o compromisso de entregar um exemplar do ACT a todos os trabalhadores a quem o mesmo se vai aplicar, por conseguinte, os Sindicatos da Plataforma Sindical recomendam aos destinatários do Acordo, que esperem pela entrega da brochura, analisem e tirem as devidas ilações sobre quem fala verdade e verão que tudo o que a Plataforma Sindical diz e escreve sobre o ACT é com rigor.

Na Unidade, com firmeza, perseverança e verdade, o trabalho sindical dá os seus frutos.

Mas é necessário dar força aos Sindicatos, porque todos juntos somos mais fortes. Sindicaliza-te, contribui com a tua quota parte, dá força aos sindicatos.