

PLATAFORMA SINDICAL PARA RESPONDER AO PROCESSO NEGOCIAL NA PT



ACT PARA O GRUPO PT COM ÂMBITO QUASE GLOBAL ACORDO ASSINADO EM 23-4-2013

BREVES NOTAS. Como é do conhecimento geral, em 2011 os Sindicatos da Plataforma Sindical subscreveram a 1ª fase do ACT para o Grupo PT, com âmbito de aplicação à PT-C, TMN e PT-PRIME que entretanto foi integrada na PT Portugal.

Da referida negociação ficou ressalvado um conjunto de matérias por não se ter chegado a acordo.

Foram essas matérias que constituíram a segunda fase da negociação do ACT, da qual ao fim de vários meses de complexas negociações, a Plataforma Sindical e o TENSIQ chegaram a acordo com a Administração sobre o resultado final, o qual foi subscrito no dia 23 de Abril, com o presidente Zeinal Bava.

Antes da assinatura do Acordo, a Plataforma Sindical e o TENSIQ realizaram **41 Reuniões Gerais de Trabalhadores** para com estes analisarem o resultado da negociação e saber se este era validado pelos seus destinatários.

Os trabalhadores em regra compreenderam as dificuldades do processo, bem assim como o contexto político e empresarial em que o mesmo decorreu, e em geral concordaram com os resultados da negociação.

RESULTADO DAS NEGOCIAÇÕES. Nesta informação a Plataforma Sindical e o TENSIQ divulgam de forma sintetizada o resultado do Acordo agora assinado para que todos o conheçam, assim:

1. Âmbito. O objectivo Sindical foi desde há muito termos um ACT para todo o Grupo. O ACT agora assinado passa a aplicar-se a todas as Empresa do Grupo excepto a PT Contact e a PT Sales. A PT-PRO não é já abrangida mas parte da matéria negociado vai ser aplicada, conforme Protocolo e por Regulamento Interno.

Fica Protocolado também que no próximo processo negocial voltará a ser discutido o tema do alargamento às Empresas que faltam ser abrangidas, com prioridade para a PT-PRO.

2. Clausulado. O capítulo das Deslocações (10 Cláusulas), é transposto para o ACT com a redacção integral que tinham no AE da PTC.

3. Adaptabilidade. Se a Empresa utilizar a faculdade que o Código do Trabalho lhe permite, de poder prolongar o trabalho diário até duas horas e fazer o acerto ao fim de quatro meses, as horas eventualmente trabalhadas a mais, a regra é serem compensadas, mas em situações excepcionais podiam ser remuneradas com o acréscimo de 75% sobre o valor hora, mas esta só se aplicava aos trabalhadores da PTC.

O ACT consagra também esta possibilidade de remuneração mas com o acréscimo de 50% e aplicar-se-á a todos os trabalhadores que passam a estar abrangidos pelo mesmo.

4. Regime de Turnos. Este regime estava regulamentado no AE em termos de regras, mas não havia valores instituídos.

No Grupo PT há um conjunto de trabalhadores que há muito fazem turnos, cujas condições de remuneração e regras de aplicação são muito diferentes e como tal era fundamental regulamentar este aspecto e iniciar o caminho da uniformização.

O que se acordou foi o seguinte: Os Turnos Rotativos, com dois ou três Turnos passam a ser remunerados com os seguintes valores:

- Dois Turnos Rotativos, com a retribuição de 2,5% da remuneração base.
- Três Turnos Rotativos, com a retribuição de 5% da remuneração base.

Estes valores são acumuláveis com o Subsídio Nocturno, Subsídio de P. Almoço, Subsídio Dominical e Subsídio de Compensação Especial.

PLATAFORMA SINDICAL

PARA RESPONDER AO PROCESSO NEGOCIAL NA PT

Os trabalhadores que recebem um valor superior ao agora negociado para os Turnos, ficou garantido em Protocolo que continuam a receber o diferencial entre as percentagens acordadas e os valores que recebem.

Igualmente existe um compromisso que os pormenores de aplicação caso a caso, serão analisados em sede de Comissão Paritária para que ninguém possa eventualmente ser prejudicado e que esta matéria voltará a ser discutida com o objectivo de se procurar a total uniformização do regime e se houver acordo, este será incluído na próxima revisão do ACT.

A aplicação do Subsídio de Turnos passará a efectuar-se a todos os trabalhadores das Empresas abrangida pelo ACT, o que antes não acontecia.

5. Conceito de trabalho nocturno. O conceito de trabalho nocturno é o que vigora na Lei, ou seja, das 22h00 às 8h00, mas para os trabalhadores a quem se vinha aplicando o conceito das 21h00 às 8h00, este mantém-se.

6. Prevenção. Sobre esta matéria, havia várias realidades no Grupo PT.

Os trabalhadores da PTC recebiam aquilo que está consagrado no AE, com os cortes no pagamento das horas suplementares impostos pelo Código do Trabalho, ao que se juntou a interpretação abusiva da Administração de deixar de pagar as fracções mínimas e o tempo de deslocação.

Os trabalhadores da TMN tinham um regime diferente, embora em termos de valores não fosse muito diferente.

Havia outras situações como na PT-Inovação, PT-SI e alguns outros serviços em que os trabalhadores recebiam o que tinha sido estipulado em O.S., mas muito diferente para menos.

O acordo a que se chegou foi o seguinte:

Ficam a vigorar três regimes de Prevenção:

- A Prevenção que hoje existe, que se designará de **“Prevenção com intervenção local”**, a funcionar no mesmo sistema.
- Outro tipo de Prevenção que se designará por **“Prevenção Remota”**.
- E ainda um outro tipo de Prevenção, que se designará por **“Prevenção Remota Planeada”**.

Os valores a praticar são os seguintes:

Prevenção com intervenção local, aplicam-se os valores constantes do AE da PTC, ou seja:

- 1,75€ por cada hora de Prevenção.
- O tempo de intervenção pago como antes, ou seja, contando o tempo de deslocação de e para a residência.

Prevenção Remota. Esta Prevenção é feita a partir de casa e os trabalhadores recebem por cada hora de Prevenção o valor de 2,35€, cujo valor é mais elevado porque não há lugar ao pagamento do tempo de intervenção.

Prevenção Remota Planeada. Esta Prevenção é planeada antes, pode não ser realizada a partir de casa e nesta situação os trabalhadores recebem o valor de 2,90 € por cada hora de Prevenção, o qual é o mais elevado porque por um lado não há lugar ao pagamento do tempo de intervenção e por outro é um trabalho previamente atribuído e por isso o trabalhador já sabe que vai ter incomodidade.

Escalas. Para que não possam existir confusões, ficou garantido na cláusula, que as escalas para cada tipo de Prevenção, são autónomas e não coincidentes.

Questão das fracções mínimas. Chegou-se ao seguinte acordo:

- Durante os dias de trabalho normal não se aplicam as fracções mínimas, o trabalhador recebe por cada intervenção o tempo correspondente à mesma.
- Durante os feriados e dias de descanso semanal, as fracções mínimas são de 3 horas.

Futuro. A Administração pretende ensaiar um outro tipo de Prevenção, pagando um valor por intervenção. Fica protocolado que a Administração discutirá previamente a implementação deste regime em sede de Comissão Paritária.

7. Chamada Acidental. Fica ressalvada até ao próximo processo negocial e até lá a aplicar-se-á aos trabalhadores da PT-C.

8. Subsídio de Férias e de Natal. Vai ser transposto para o ACT a redacção integral constante nas duas cláusulas do AE da PT-C.

PLATAFORMA SINDICAL

PARA RESPONDER AO PROCESSO NEGOCIAL NA PT

9. Abono de condução. O acordo a que se chegou é o seguinte:

a) É integrado na remuneração base, o valor correspondente a 50% da média dos dias em que o trabalhador conduziu nos últimos 12 meses.

Se algum trabalhador esteve acidentado, os 12 meses são aqueles em que esteve ao serviço.

A integração é importante porque, se mantêm para sempre e conta para a reforma/aposentação, subsídio de férias e Natal e cálculo do valor hora do trabalho suplementar.

10. Subsídio de Refeição: A partir da entrada em vigor do ACT, o valor deste subsídio é de 8,15 € para todos os trabalhadores do Grupo PT abrangidos pelo ACT

Quanto às regras: Para os trabalhadores da PTC, antes para se receber era preciso trabalhar em regra 3 horas e para os restantes, era o que consta no Código de Trabalho, cinco horas.

No futuro, para todos é necessário trabalhar **meio tempo da duração do trabalho diário**.

Quanto ao valor: Os trabalhadores da PTC e TMN recebiam 11,33€, pelo que a diferença entre este valor e os 8,15€ vai ser integrada na remuneração base em três fases, da seguinte forma:

a) No mês a seguir à entrada em vigor do ACT, é integrado 1/3.

b) Em de Janeiro de 2014 é integrado mais 1/3.

c) Em 1 de Dezembro de 2014 é integrado o último 1/3.

AS diferenças sobrantes serão pagas até à integração total da diferença para os 11,33 €

Nesta matéria todos ganham e não esquecer que a parte integrada na remuneração base, no futuro conta para efeitos de reforma/aposentação, subsídios de férias e Natal e cálculo do valor hora.

11. Subsídio de P. Almoço. É transposto para o ACT a redacção que consta no AE da PT-C, com aplicação a todos os trabalhadores que passam a estar abrangidos.

12. Subsídio dominical. Este subsídio, aplicava-se exclusivamente aos trabalhadores da PT-C que por escala trabalhem-se ao Domingo, cujo valor era igual ao produto do valor hora vezes o número de horas trabalhadas.

Aplicar-se-á a todos os trabalhadores abrangidos pelo ACT e o valor passa a ser de 75% do valor da hora.

13. Férias. A Plataforma Sindical propôs manter os 3 dias retirados pelo Código do Trabalho, cuja proposta não foi aceite, tendo sido acordado o seguinte:

É considerado no entanto como falta justificada com retribuição, o dia de aniversário do trabalhador ou o dia útil imediatamente subsequente.

14. Prémios ex-Marconi. A discussão desta matéria foi também das mais complicadas na medida em que a Empresa há vários anos vinha manifestando a vontade de acabar com estes prémios.

Ao fim de muita discussão, o consenso que se obteve foi o seguinte:

a) **Retribuição complementar.** Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT, estivessem abrangidos pelo “regime complementar por 20, 25, 30 ou 35 anos de serviço na Marconi” previsto no Protocolo de AE da PT-C de 2003, mantêm o direito ao prémio em formação, no montante máximo de 10.000€.

b) **Prémio de Antiguidade da Marconi.** Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT estivessem abrangidos pelo regime do “prémio de antiguidade da Marconi”, previsto no Protocolo do Acordo de Empresa da PT Comunicações, S.A. de 2003, manterão a sua percepção nos termos e condições definidas nas alíneas e números seguintes, desde que:

- a. Perfaçam a idade legal de reforma e requeiram a reforma por velhice até 31.12.2019; ou
- b. Requeiram, até à data referida na alínea anterior, a reforma antecipada ou por invalidez.

c) Os trabalhadores que reúnam as condições indicadas no número anterior terão direito, de acordo com os anos de serviço efectivo à data do requerimento, aos seguintes valores, no montante máximo de vinte e cinco mil euros:

- I. = ou > 35 anos de antiguidade – 100% do valor do prémio de antiguidade da Marconi;
- II. = ou > que 25 e < 35 anos de antiguidade – 50% valor do prémio de antiguidade da Marconi;
- III. < que 25 anos de antiguidade – 25% valor do prémio de antiguidade da Marconi.

PLATAFORMA SINDICAL

PARA RESPONDER AO PROCESSO NEGOCIAL NA PT

d) Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT estivessem abrangidos pelo regime do “prémio de antiguidade da Marconi”, previsto no Protocolo do Acordo de Empresa da PT Comunicações, S.A. de 2003, que requeiram a pensão por velhice, antecipada ou por invalidez, entre 1.01.2020 e 31.12.2023, terão direito a um prémio de antiguidade no montante de três mil euros.

e) Os trabalhadores não abrangidos pelas condições indicadas nos números 5.1. a 5.3. serão integrados no regime previsto no Anexo VII – Prémio de Reforma/Antecipação.”

“(…)Em resposta (…)” a uma proposta da Plataforma “(…)os representantes da empresa referiram” (…) na última reunião de conciliação *“(…) que quanto ao prémio de antiguidade da ex- Marconi, se por força da lei, o aumento da idade legal de reforma por velhice vier a ocorrer, o universo de trabalhadores identificados nos pontos 5.2 e 5.3 do protocolo, mantém o direito aos prémios ali definidos na nova idade de reforma, mas com as antiguidades e valores apurados nas datas previstas nos respectivos pontos, para efeitos do cálculo deste. (…)”* excerto *acta nº 16*

15. Prémio de Aposentação. Este Prémio era só atribuído aos trabalhadores da PT Comunicações. O acordo agora obtido é extensível a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT.

No entanto, foram acrescentados na tabela mais dois escalões, um para 40 anos ou mais de antiguidade no valor de 2.750€ e outro a partir dos 50 anos de antiguidade de 3.000€.

16. Matérias ressalvadas. Ficam ressalvadas e discutidas no próximo processo negocial, as seguintes matérias:

* **Cláusula 48ª, nº 15 Trabalho Suplementar.**

* **Cláusula 51ª, Chamada Acidental.**

* **Cláusula 63ª, Subsídio Especial de Refeição.**

* **Cláusula 68ª, Diuturnidades.**

* **Anexo, VIII, regime previsto no capítulo XI do AE.**

17. Protocolo. O Protocolo é sempre um instrumento importante porque consagra também **importantes matérias, das quais se destacam:**

a) **Empregabilidade.** Foi assumido o compromisso de ser dada continuidade à política de rejuvenescimento de técnicos e quadros.

b) **Promoções.** Para efeitos deixou de existir o limite do nível 3, podendo os trabalhadores candidatar-se independentemente do nível onde se situam.

c) **Promoções e progressões em 2013.** Fica assumido o compromisso de ser dada continuidade às políticas de Promoção e Progressão através da Avaliação do Desempenho, em linha com o que foi feito no ano anterior.

d) Lembra-se que em 2012 foram progredidos cerca de 600 trabalhadores como resultado do ACT negociado, situação que já não se verificava há vários anos.

Benefícios telefónicos e outros. Ficam garantidos os benefícios telefónicos e outros para os trabalhadores do activo em linha com o anunciado pelo Presidente na festa de Natal.

Igualmente foi assumido o compromisso de estender o acesso ao M40 para os pré-reformados e suspensos com 50% de desconto, e Reformados e aposentados com 30% de desconto.

Matéria salarial. Ficou garantido em Protocolo, que após a assinatura do Acordo, se iniciam as negociações da matéria salarial, tendo sido consensualizado que a primeira reunião tenha lugar a 16 de Maio.

Igualmente ficou protocolado, que as tabelas salariais serão actualizadas com efeitos a 1.1.2013 de acordo com o resultado do processo negocial.

CONCLUSÃO

Reafirmamos que um processo negocial com a dimensão e complexidade do actual, desenrolado no actual contexto político e empresarial, tendo sido concluído com os resultados aqui apresentados, só foi possível pela grande capacidade negocial e determinação dos Sindicatos que integraram a Plataforma Sindical e TENSIQ na fase de Conciliação e por outro lado pela importância que os Sindicatos têm no Grupo Empresarial como é o da PT.

NOTA FINAL IMPORTANTE:

EM RELAÇÃO AOS TRABALHADORES DAS EMPRESAS DO GRUPO PT QUE NÃO ESTAVAM ABRANGIDOS POR QUALQUER IRCT É PRECISO REALÇAR QUE COM ESTE ACT CONQUISTARAM TAMBÉM DIREITO À NEGOCIAÇÃO COLECTIVA QUE A CONSTITUIÇÃO E AS LEIS DELA EMERGENTES CONSAGRAM.