

PLATAFORMA SINDICAL PARA RESPONDER AO PROCESSO NEGOCIAL NA PT



GUIÃO AUXILIAR PARA AS RGTs

COM AS NOTAS MAIS IMPORTANTES DA NEGOCIAÇÃO DO ACT

1. Por um lado sabemos que a matéria ressalvada no processo anterior, por não se ter chegado a acordo, era a parte mais difícil de negociar.
2. Por outro lado, temos que enquadrar este processo negocial no contexto político actual, cujo cenário de dificuldades para os trabalhadores não tem paralelo em Portugal.
3. Temos logo que relevar o âmbito conseguido:

- Âmbito.

No Protocolo do ano passado, ficou estabelecido que o ACT seria alargado prioritariamente à PT-Inovação, PT-ACS e PT-Fundação.

A nossa perspectiva era obviamente alargar a todas as Empresas e o que ficou consagrado é **que se aplica a todas excepto duas que são:**

- PT Contact;
- PT Sales.

Foi um bom trabalho, que temos que valorizar, porque conseguir alargar um ACT a um âmbito destes em 2012/2013, na actual conjuntura política, em quantos sectores isto seria possível?

ANÁLISE AO CLAUSULADO.

Não faremos uma abordagem muito exaustiva, falaremos no que nos parece mais importante, assim:

- Capítulo das deslocações em serviço (10 cláusulas).

A proposta inicial da Empresa era piorar tudo aquilo que envolvia custos.

Os Sindicatos da Plataforma Sindical não aceitaram tal, opuseram-se, utilizando a sua argumentação.

Conclusão: Ao fim de muita discussão, este capítulo foi transposto para o ACT, tal como constava no AE da PTC, o que foi importante.

PLATAFORMA SINDICAL

PARA RESPONDER AO PROCESSO NEGOCIAL NA PT

- Período normal de Trabalho/adaptabilidade.

Nesta matéria, estava consagrado o princípio de que, se por alteração do horário de trabalho em termos de adaptabilidade, este fosse aumentado até duas horas, o trabalhador recebia 75% sobre o valor hora.

Mas este princípio só se aplicava aos trabalhadores da PT.

A Empresa pretendia acabar com este princípio, por no seu entender já não se justificar, ao que os Sindicatos da Plataforma se opuseram e não aceitaram.

Conclusão. Ficou consensualizado que em vez de 75%, os trabalhadores abrangidos por essa situação recebem 50%, mas aplica-se a todos. Os novos Trabalhadores das Empresas abrangidas pelo ACT.

Aqui funcionou o princípio da solidariedade, ou seja, os que já recebiam, passam a receber menos 25%, os que não recebiam, passam a receber 50%.

- Regime de Turnos.

Este regime em termos de regras já existia no AE, mas não havia valores instituídos.

Assim, quem fazia turnos, em regra tinha valores acordados individualmente, ou em normativos por exemplo para os trabalhadores da ex-Marconi, ex-TDP e outros.

Nesta situação, existia um conjunto muito grande de valores regras diferentes.

Quanto ao pagamento, em regra, quem recebe subsídio de Turno, não recebe mais nada do que isso, nem Subsídio de P. Almoço, Subsídio Dominical, Compensação Especial por de mudança de horário de trabalho, etc.

O que se acordou foi o seguinte:

Definição de que os Turnos Rotativos, com dois ou três Turnos serão remunerados.

O valor a aplicar é de:

- 2,5% da remuneração base para quem faz dois Turnos Rotativos
- 5,0% da remuneração base para quem faz três Turnos Rotativos.

É verdade que estes valores são muito baixos se comparados com o que, em regra, se aplica nas Convenções.

Porém, é preciso não esquecer que estes valores são acumuláveis com o Subsídio nocturno, Subsídio de P. Almoço, Subsídio Dominical e Subsídio de Compensação especial.

Para quem recebe mais. 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.

PLATAFORMA SINDICAL

PARA RESPONDER AO PROCESSO NEGOCIAL NA PT

Igualmente ficou garantido em Protocolo, que no âmbito da Comissão Paritária esta matéria voltará a ser discutida com o objectivo de se procurar uma uniformização do regime e se houver acordo, este será incluído na próxima revisão do ACT.

Conclusão. Nesta matéria, os trabalhadores da PT que faziam turnos e já recebiam por isso, não perdem nem ganham.

Os trabalhadores que faziam turnos e não recebiam, ou venham a fazer, ganham, porque o regime e os valores ficam regulamentados e por isso passam a aplicar-se a todos.

- Conceito de trabalho nocturno.

Esta matéria foi objecto de muita discussão porque a Empresa desde o início pretendia aplicar o regime do Código do Trabalho a todo o universo de trabalhadores.

Assim, foi das últimas matérias a consensualizar, nos seguintes termos:

Para os trabalhadores da PTC, o conceito é o que está no AE, ou seja, das 21h00 às 8h00.

Para os restantes, o conceito é o do Código do Trabalho, ou seja das 22h00 às 8h00.

O que fica a vigorar é que o conceito de trabalho nocturno é o estabelecido na Lei salvo os regimes mais favoráveis, que se mantêm.

Conclusão. Aqui ninguém ganha nem perde.

- Prevenção.

Sobre esta matéria, também havia várias realidades no Grupo PT.

Trabalhadores da PT.

Os trabalhadores da PTC recebiam aquilo que está consagrado no AE, com os cortes no pagamento das horas impostos pelo Código do Trabalho.

A estes cortes juntou-se a interpretação abusiva da Empresa de deixar de pagar as fracções mínimas e o tempo de deslocação.

Para os outros trabalhadores havia várias situações, tais como:

- TMN, estes trabalhadores tinham um regime consagrado em O.S, diferente do que se aplicava na PT, mas no final do mês os valores que recebiam eram aproximados;
- Havia outras situações como na PT-Inovação, PT-SI e alguns outros serviços que os trabalhadores recebiam o que tinha sido estipulado em O.S., mas muito diferente para menos.

PLATAFORMA SINDICAL

PARA RESPONDER AO PROCESSO NEGOCIAL NA PT

- Os trabalhadores da designada “Academia” não recebiam nada.

A primeira proposta da empresa era tão má que nem dava para falar sobre ela.

Mas a Empresa percebeu finalmente que este era um dos temas chave para os Sindicatos da Plataforma.

As posições foram evoluindo e ao fim de muita discussão chegou-se ao seguinte consenso.

Ficam a vigorar três regimes de Prevenção:

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

Os valores a praticar são os seguintes:

1. **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 até agora vinha sendo, mas repondo-se a contagem do tempo de deslocação de e para a residência.
2. **Prevenção Remota.** Esta Prevenção é feita a partir de casa e os trabalhadores recebem por cada hora de Prevenção o valor de 2,35€. (128h x 2,35 = 308 €, semana).

Aqui não há pagamento de tempo de intervenção, porque era difícil controlar que tempo de intervenção os trabalhadores ocupam no trabalho realizado a partir de casa, por isso o valor hora é superior ao da Prevenção tradicional.
3. **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. (128h x 2,90 = 371,20 €, semana).

Pelas mesmas razões para a situação anterior, nesta situação também não é pago o tempo de intervenção, porque tal como na anterior, o trabalho realizado a partir de casa é difícil de controlar, mas o valor é mais elevado porque o trabalhador é escalado com antecedência.

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

PLATAFORMA SINDICAL

PARA RESPONDER AO PROCESSO NEGOCIAL NA PT

Questão das fracções mínimas:

A Empresa pretendia continuar a não pagar as fracções mínimas, mas percebeu claramente que esta matéria era das fundamentais para os Sindicatos da Plataforma.

Havia o pagamento de dois tipos de fracções mínimas, que a Empresa abusivamente deixou de pagar:

- ***Durante os dias de trabalho normal, que era de duas horas;***
- ***Durante os feriados e dias de descanso semanal, que era de quatro horas.***

Conclusão: Depois de muita resistência da Administração e de uma posição muito firme dos Sindicatos da Plataforma, ficou acordado o seguinte:

- a) Durante os dias de trabalho normal não se aplicam as fracções mínimas, mas continuando a contar-se o tempo desde que o trabalhador sai de casa até ao regresso e assim em regra, as intervenções têm as duas horas.
- b) Durante os feriados e dias de descanso semanal, as fracções mínimas são de 3 horas.

Aqui, os trabalhadores da PT perdem uma hora (sem esquecer que a empresa já tinha deixado de pagar).

Os outros trabalhadores, incluindo os da Academia que não recebiam nada, passam a receber 3 horas.

Ou seja, funcionou o princípio da solidariedade.

Futuro. A Empresa pretende ensaiar um outro tipo de Prevenção, pagando um valor por intervenção, princípio este, que também foi defendido pelos Sindicatos da Plataforma para descolar o pagamento da Prevenção do conceito de Trabalho Suplementar.

Em Protocolo fica uma posição em que a Empresa discutirá previamente a implementação deste regime em sede de Comissão Paritária.

Se os resultados forem satisfatórios, o referido regime poderá ser analisado em termos de integrar o ACT no próximo Processo negocial.

- Chamada Acidental.

A empresa no início pretendia eliminar este regime, situação que os Sindicatos não aceitaram, mas acabou por ficar ressalvada.

Conclusão: No contexto em que esta matéria foi discutida, depois das alterações introduzidas pelo Código do Trabalho, aproveitado abusivamente pela Empresa para cortar tanto o tempo de deslocação como as fracções mínimas, o que se conseguiu pode considerar-se equilibrado.

PLATAFORMA SINDICAL

PARA RESPONDER AO PROCESSO NEGOCIAL NA PT

- Subsídio de Férias e de Natal.

Nesta duas cláusulas, a Empresa pretendia introduzir o princípio de que ambos podiam ser pagos por inteiro ou em Fracções.

Conclusão. Os Sindicatos da Plataforma Sindical recusaram esse princípio e como tal a Empresa abandonou o mesmo.

- Abono de condução.

A proposta da Empresa era acabar com este subsídio, com o argumento que há muito que exige a carta de condução para admissão.

Os Sindicatos da Plataforma Sindical opuseram-se a essa tentativa.

A situação evoluiu para a integração deste abono na remuneração base e ficou acordado que esta é feita nos seguintes termos:

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.

Conclusão. A Empresa cada vez tinha menos trabalhadores a conduzir daqueles que vinham recebendo o Subsídio de condução.

Assim, integrando este na remuneração, embora sendo 50% da média que cada um recebeu nos 12 meses antes da assinatura, é um valor que se matem para sempre e conta para a reforma/aposentação, subsídio de férias e Natal e cálculo do valor hora do trabalho suplementar, por isso é importante.

- Subsídio de Refeição:

Quanto às regras:

Para os trabalhadores da PTC, antes para se receber era preciso trabalhar em regra 3 horas.

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 PT e TMN recebiam 11,33€.

No futuro, o valor é de 8,15€

PLATAFORMA SINDICAL

PARA RESPONDER AO PROCESSO NEGOCIAL NA PT

Os extra PT e TMN vão receber mais 15 cêntimos.

Os da PT e TMN não são prejudicados porque o excedente entre os 11,33€ e os 8,15€ será integrado na remuneração em 3 fases, que são:

1/3 a seguir à entrada em vigor do ACT;

1/3 em 1.1.2014;

1/3 em 1.12.2014. (Esta data foi arrancada já mesmo na fase final já que a Empresa persistia em querer concluir a integração só em 2015.

Conclusão. Nesta matéria todos ganham.

Os trabalhadores da PT e TMN não perdem em termos de valores, mas a parte que é integrada na remuneração base, no futuro conta para efeitos de reforma/aposentação, subsídios de férias e Natal e cálculo do valor hora do trabalho suplementar.

Para os restantes há um ganho de 15 cêntimos/dia.

- Subsídio de P. Almoço.

Aos trabalhadores da PTC este subsídio aplica-se de acordo com o ex-AE da PTC.

Para os restantes não se aplicava nada.

A proposta da Empresa era acabar com este subsídio, porque no seu entender já não faz sentido.

Os Sindicatos da Plataforma não aceitavam acabar com o subsídio porque no seu entender continua a fazer sentido.

A discussão foi evoluindo e a Empresa em determinada fase, já no final, aceitava aplicar a todos excepto aos trabalhadores dos Turnos.

Conclusão. No final acabou por ficar a redacção que tínhamos no AE da PTC, aplicando-se também a quem faz turnos.

Aqui os trabalhadores da PTC não ganham nem perdem.

Todo os restantes ganham a aplicação do subsídio de P. Almoço.

- Subsídio dominical.

Este subsídio aplicava-se exclusivamente aos trabalhadores da PT.

A proposta inicial da Empresa era acabar com este subsídio, situação que os Sindicatos da Plataforma recusaram.

Conclusão. Foi consensualizado que este subsídio se mantêm, aplicando-se também aos trabalhadores dos Turnos.

PLATAFORMA SINDICAL

PARA RESPONDER AO PROCESSO NEGOCIAL NA PT

Porém, o valor tem uma redução, porquanto, antes era equivalente à remuneração hora e no futuro, passa a ser aplicado com o valor equivalente a 50% valor da hora.

Conclusão. Aqui funcionou o princípio da solidariedade, ou seja, os trabalhadores que já recebiam passam a receber metade, os que não recebiam passam a receber 50%.

- **Férias.** A Plataforma Sindical propôs manter os 3 dias retirados pelo Código do Trabalho.

A Empresa nem queria ouvir falar disso.

Conclusão. Ficou garantido como falta justificada com retribuição, o dia de aniversário do trabalhador ou o dia útil imediatamente subsequente.

Negociar esta matéria em 2013, em contra ciclo, foi muito importante.

- Prémios ex-Marconi.

No protocolo resultante da negociação do AE 2003 publicado no BTE nº 13 de 8-04-2003 ficou acordado substituir o AE Marconi pelo AE-PTC sem prejuízo de alguns direitos que os trabalhadores detinham.

De entre estes destacam-se dois prémios designados “prémio de antiguidade” e “retribuição complementar por 20, 25, 30 ou 35 anos de serviço” para os quais ficou estabelecido no ponto 2.4 que “a empresa e as organizações sindicais acordam em manter, nos precisos do nº 1 (...)” (...) as obrigações emergentes das cláusulas 42ª e 73ª (...)” que regulamentavam a atribuição de cada um dos prémios. O acordo ficou estabelecido sem qualquer limite temporal.

O prémio de antiguidade consiste na atribuição de 1 mês de retribuição por cada 4 anos ao serviço da empresa.

A retribuição complementar consiste na atribuição de 1, 2, 3, 4 meses de vencimento no ano em que o trabalhador perfizer 20, 25, 30 ou 35 anos ao serviço da empresa.

A proposta final da empresa para os dois tipos de Prémios é a seguinte:

1 - Retribuição Complementar por 20, 25, 30 ou 35 de Anos de Serviço da Marconi

Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT estivessem abrangidos pelo regime do Acordo de Empresa da PT Comunicações e pelo regime de “retribuição complementar por 20, 25, 30 ou 35 de anos de serviço da Marconi”, previsto no Protocolo do Acordo de Empresa da PT Comunicações, S.A. de 2003, mantêm o direito ao prémio em formação, no montante máximo de dez mil euros.

PLATAFORMA SINDICAL

PARA RESPONDER AO PROCESSO NEGOCIAL NA PT

2 - 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.

Os trabalhadores que reúnam as condições indicadas no número anterior, terão direito, de acordo com os anos de serviço efetivo à data do requerimento, aos seguintes valores, no montante máximo de vinte 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.

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.

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.”

Conclusão: a proposta é fortemente penalizadora para a grande maioria dos trabalhadores da ex-Marconi, principalmente para os que tenham até 58 anos de idade.

Se entretanto o governo conseguir aumentar a idade de reforma mais trabalhadores serão atingidos porque em 2019 e 2023 já não se poderão reformar por velhice.”

Este é um dos temas mais complicados porque há de facto perdas, assim no fim das RGTs temos que analisar a avaliação global que é feita.

É bom aflorar a questão de um processo jurídico neste caso.

Segundo a informação que chegou aos Sindicatos, haverá trabalhadores a pretender desvincular-se do Sindicato antes da assinatura, para poderem ir com o processo para Tribunal.

PLATAFORMA SINDICAL

PARA RESPONDER AO PROCESSO NEGOCIAL NA PT

Duas notas:

1. O desvincular-se antes da assinatura não resolve nada, porque os trabalhadores, mesmo desvinculando-se do Sindicato, ficam abrangidos pelo AE durante toda a sua vigência.
2. Na opinião dos nossos advogados e que facilmente se percebe, é muito difícil defender um processo destes em Tribunal, porque não se trata de um direito adquirido, mas sim de um “direito em formação”, que os trabalhadores só adquirem no momento da reforma.

- Prémio de Aposentação.

Este Prémio era só atribuído aos trabalhadores da PT.

Este Prémio continua a vigorar tal como existe no AE da PT, com alguns pequenos acertos nos anos sem influência nos montantes.

No entanto os valores de topo foram aumentados com mais dois escalões, um de 2.750€ e outro de 3.000€.

Aqui todos os trabalhadores ganham, os da PTC que vêem os últimos escalões serem aumentados e todos os outros que não tinham direito a este prémio e passam a ter.

- Matérias ressalvadas

Os Sindicatos sempre deixaram muito claro que as matérias onde não existisse acordo seriam ressalvadas.

Assim, ficaram ressalvadas as seguintes matérias:

1. **Cláusula 48ª, Trabalho Suplementar, nº 15.**
2. **Cláusula 51ª, Chamada Acidental.**
3. **Cláusula 63ª, Subsídio Especial de Refeição.**
4. **Cláusula 68ª, Diuturnidades.**
5. **Anexo, VIII, regime previsto no capítulo XI do AE.**

Diuturnidades.

No momento, só têm diuturnidades, os trabalhadores da PTC e os admitidos na PT-ACS.

Os Sindicatos defenderam durante a negociação um regime de diuturnidades alargado a todos os trabalhadores.

PLATAFORMA SINDICAL

PARA RESPONDER AO PROCESSO NEGOCIAL NA PT

A Empresa aceitava esse princípio mas em condições deveras prejudiciais para todos, porque o que era retirado aos que já têm era muito superior ao atribuído aos que não têm, assim nesta matéria importante não houve consenso!

Então, esta matéria fica ressalvada para ser negociada na próxima revisão do ACT.

Das restantes matérias ressalvadas a mais complexa é a do Anexo VIII.

Assim, embora sejam muito menos matérias, ainda assim, a sua discussão e negociação vai levar a um processo complexo.

- Protocolo

O Protocolo é sempre um instrumento importante porque consagra matérias que não são propriamente do âmbito do ACT.

O protocolo deste ano para além de reafirmar todos os princípios que em regra geral estão incluídos no anterior, consagra outros também importantes, como por exemplo:

Empregabilidade. Os Sindicatos da Plataforma Sindical, sempre se bateram pelo princípio do direito ao emprego e mais uma vez conseguiram que esse princípio figurasse no Protocolo, assim não só haverá estabilidade dos actuais postos de trabalho como novas admissões acontecerão!

Pela pressão que os Sindicatos da Plataforma Sindical sempre fizeram sobre este tema, a Empresa tem mantido a porta da Academia aberta e assim tem criado algumas centenas de postos de trabalho e admitido vários trabalhadores para os seus quadros.

Promoções. No Protocolo anterior, só podiam ser promovidos os trabalhadores situados a partir do nível 3.

Esse limite deixou de existir e passam a poder candidatar-se todos a concurso para Promoção.

Promoções e progressões. 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.

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

Promoções e progressões em 2013. Ficou garantido em Protocolo que as entidades empregadoras, já que agora são todas as empresas abrangidas pelo ACT, se comprometem a dar continuidade às políticas de promoção e progressão prosseguidas com a entrada em vigor do ACT.

PLATAFORMA SINDICAL

PARA RESPONDER AO PROCESSO NEGOCIAL NA PT

Benefícios telefónicos.

Depois do Presidente ter anunciado na festa de Natal o que ia alargar na atribuição de benefícios ao activo, essa reivindicação para o não activo ficou a fazer parte da nossa estratégia.

Entretanto parece que surgiram problemas com a implementação da medida ser gratuita, isso com a concorrência.

Então fica um número no Protocolo onde se garante aquilo que existe hoje e se diz mais, que, havendo alterações na atribuição dos benefícios aos trabalhadores do activo, a Empresa se disponibiliza a analisar o alargamento e melhoramento aos trabalhadores fora do activo, nomeadamente ao MEO 40.

Matéria salarial.

Fica garantido em Protocolo, que as negociações da matéria salarial se iniciarão logo após a assinatura do ACT e que as tabelas salariais serão actualizadas com efeitos a 1.1.2013 de acordo com o resultado do processo negocial.

Nota importante: Em relação aos trabalhadores das empresas do Grupo PT que não tinham ACT, é preciso valorizar o seguinte:

- **Clausulado.** A estes trabalhadores apenas se aplicava o Código do Trabalho, agora passa a aplicar-se todos os direitos consagrados no Clausulado, incomparavelmente mais vantajosos.
- **Carreiras.** Estes trabalhadores não tinham qualquer sistema de carreiras, nem condições de Progressão ou Promoção. Agora passam a usufruir do sistema de Carreiras vigente no ACT.
- **Direito à negociação.** Estes trabalhadores não tinham negociação das tabelas salariais, subsídios e abonos e agora passam a estar abrangidos pela negociação destas matérias.
- Por conseguinte há aqui ganhos importantes, só possíveis de conseguir porque os Sindicatos da plataforma Sindical e o TENSIQ os conseguiram.
- **Número abrangido.** O número de trabalhadores que não estavam abrangidos pelo ACT, é aproximadamente de 1.500.

PLATAFORMA SINDICAL PARA RESPONDER AO PROCESSO NEGOCIAL NA PT

BALANÇO.

REPETIMOS O QUE SE DIZ NO INÍCIO, QUE ESTA NEGOCIAÇÃO DECORREU NO ANO MAIS DIFÍCIL QUE OS SINDICATOS TIVERAM DEPOIS DO 25 DE ABRIL.

DO RESULTADO QUE VOS TRANSMITIMOS COM TODA A VERDADE, FICA CLARO QUE ALGUNS TRABALHADORES DA PTC PERDERAM ALGUMA COISA, MAS TAMBÉM TÊM GANHOS.

QUE TODOS OS OUTROS TRABALHADORES TIVERAM GANHOS.

QUE UM DOS ASPECTOS MAIS IMPORTANTES DESTA NEGOCIAÇÃO É O ALARGAMENTO DO ÂMBITO DO ACT QUASE A TODO O GRUPO.

POR ISSO, OS SINDICATOS CONSIDERAM QUE NO QUADRO ACTUAL, O RESULTADO GLOBAL DA NEGOCIAÇÃO É EQUILIBRADO E MUITO MENOS DESFAVORÁVEL DO QUE PREVIA A PROPOSTA INICIAL DA ADMINISTRAÇÃO.

MAS ANTES DE ASSINARMOS O ACT, QUISEMOS PARTILHAR ESTE RESULTADO COM OS TRABALHADORES PORQUE SÃO ELES OS DESTINATÁRIOS DO RESULTADO DAS NEGOCIAÇÕES.

ASSIM, PROPOMOS UM DEBATE SOBRE O QUE VOS TRANSMITIMOS PARA QUE CADA UM DIGA O QUE PENSA.