

CTT | Greves com adesões superiores a 70%



**A EMPRESA DEVERÁ TIRAR
CONCLUSÕES DA FORÇA DOS
TRABALHADORES**

*Fotografia da greve dos CTT tirada em Cabo Ruivo – Lisboa, com a presença de três Dirigentes do SICOMP – **Victor Martins**, Presidente da DN, **Luís Rijo**, Vice-Presidente da DN e **Carlos Vicente**, Presidente do CG*

Os trabalhadores dos CTT, apoiados por todos os Sindicatos da Empresa, estiveram em luta contra o pagamento do subsídio de refeição através da imposição do uso de um cartão-refeição.

Esta discricionariedade dos CTT tem consequências gravosas na vida do dia a dia, e no futuro, dos trabalhadores.

A resposta de muito mais de dois terços dos trabalhadores foi a adesão às greves dos passados dias 29 de Maio e 12 de Junho, que teve uma percentagem média de mais de 70%, ultrapassando nalguns locais de trabalho os 90%.

Nos inícios de cada dia de greve verificou-se a solidariedade manifestada presencialmente pela USI - União dos Sindicatos Independentes, em que algumas das Associações Sindicais com intervenção nos CTT se encontram filiadas, como é o caso do SICOMP, o que muito nos apraz registar.

Os CTT devem perceber que unilateralmente tomarem medidas fora do âmbito da contratação colectiva, sem negociarem com os representantes dos trabalhadores, em nada contribui para a paz social e a sã convivência laboral.

Continua na Página 2

AINDA NESTE NÚMERO :



- **NEGOCIAÇÕES 2019/2020**
- **AVALIAÇÃO INTERMÉDIA DE DESEMPENHO**
P. 2 e 3



- **REVISÃO SALARIAL**
P. 4



- **ASSEMBLEIA GERAL DA USI**
P. 4



- **TELETRABALHO**
VANTAGENS E DESVANTAGENS PARA OS TRABALHADORES
Luís Rijo – Vice-Presidente da Direção Executiva do SICOMP
P. 3 e 4

Acresce que a tudo isto se soma a **saturação dos trabalhadores pelas excessivas horas a que são obrigados a exercer a sua actividades para além do horário normal de trabalho**, dada a grande **falta de efectivos para concretizarem as tarefas correntes**, nomeadamente nas **estações** e nos **centros de distribuição**.

A falta de trabalhadores para atender a todo o tráfego gerado pelos clientes leva ainda a **mudanças constantes de escalas, de giros**, e a um **stress difícil de articular com a tão necessária conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar**.

O Covid-19 não pode ser o suporte para tudo o que se pretende agora implementar, à pressa, sem tempo para reflexão, **em prejuízo dos trabalhadores**, e dos seus legítimos direitos.

REVISÃO SALARIAL

Após a **apresentação de propostas de revisão em matérias salariais constantes do AE**, por parte de algumas **Associações Sindicais**, como é o caso do **SICOMP**, a Empresa convocou uma **1ª reunião, que teve lugar em 24 do corrente mês de Junho**, e em que 1 hora antes do início da reunião fez chegar por e-mail aos Sindicatos a sua contraproposta, sendo que o **SICOMP**, esteve representado pelo Presidente da DN, **Victor Martins**.

A contraproposta dos CTT traduz-se na manutenção das actuais remunerações, isto é, não há aumentos em 2020 para os trabalhadores, por vontade expressa da Empresa.

É uma **posição não compreensiva dos CTT**, depois dos **resultados positivos tidos em 2019**, e do **bom desempenho registado no 1º trimestre de 2020**, como muito bem enfatizou publicamente o Presidente Executivo da Empresa.

O Covid-19 não pode servir para ser utilizado como travão à satisfação dos direitos, à dignificação do desempenho e abnegação tida nas várias tarefas prosseguidas pelos trabalhadores, e à motivação para que a Empresa continue a satisfazer os clientes, com o esforço e dedicação dos seus recursos humanos.

As **próximas reuniões** sobre este tema ficaram agendadas serem **realizadas às 4ª Feiras**, sendo que **nova reunião acontecerá em 1 de Julho de 2020, quarta-feira**.

Espera o SICOMP que os CTT, prosseguindo o que tem acontecido ao longo dos anos, **tenham vontade e boa-fé negocial**, e abertura para encontrar, **através da contratação colectiva**, as melhores **soluções que respeitem o trabalho, valorizem os trabalhadores, e contribuam para a paz social no seio da Empresa**.

ALTICE PORTUGAL | NEGOCIAÇÕES 2019/2020

Prestes a atingir o final do 1º semestre de 2020 e **nada de negociações**, de retornar à mesa negocial, abruptamente suspensa em **22 de Janeiro do corrente ano**, de que o **SICOMP** é uma das Associações Sindicais que **em nada contribuiu para este impasse**.

A **UNIÃO DOS SINDICATOS DA ALTICE**, de que o **SICOMP** faz parte, já fez chegar à empresa a **vontade de retomar, com a maior urgência, as negociações**, agora que já entramos em período de uma normalidade possível, e em que o **Covid-19 nem em tudo pode servir como desculpa**. **Ver comunicado da USA – União de Sindicatos da ALTICE, de 26/05/2020, que se junta e pode ser lido em : <https://sindicatocomunicacoespt.s2.siteinstantaneo.smartcloudpt.pt/userfiles/USA260520.pdf>**

Está em cima da mesa, entre outras questões já consensualizadas, a **compensação aos trabalhadores pelo desenvolvido em 2019**, e respectivos resultados obtidos pela Altice, e muito positivamente evidenciados pelo CEO, e os **acréscimos salariais para 2020, desde 1 de Janeiro**.

A cultura de crescimento sustentado da empresa deve ser potenciada pelo reconhecimento do esforço e dedicação dos seus **trabalhadores, o capital humano de uma organização**.

A **motivação dos recursos humanos** deve ser uma das grandes preocupações de uma gestão eficaz que se pretende eficiente, e na Altice estão a ser descurados estes importantes aspectos para **uma vivência com paz social entre os trabalhadores**.

AVALIAÇÃO INTERMÉDIA DE DESEMPENHO

Como será do conhecimento de todos os trabalhadores da Empresa está a decorrer **desde o passado dia 16 de Junho e até 8 de Julho** uma avaliação intermédia de desempenho.

É a primeira vez que tal acontece, e reconhece-se o mérito deste procedimento, por permitir por parte do trabalhador saber, que não só num único período e à posterior, a sua evolução no cumprimento dos objectivos, e **assim vir a ser possível melhorar e corrigir, a tempo**, a sua prestação por forma a puder vir a obter os resultados a que por vezes a desoras era informado, e com surpresa ficava do(s) incumprimento(s) apontado(s).

Não se coloca agora a questão do **tipo de avaliação tido**, nem os **itens aferidos**, e dos **procedimentos seguidos**, que **procuraremos poderem vir a ser consensualizados com as Associações Sindicais**, para melhoria do sistema e uma muito **maior transparência de todo o processo para clareza de todos os trabalhadores (avaliados e avaliadores)**.

O **SICOMP** deseja e pugnará pelo rigor de todo este processo, e espera que os efeitos Covid-19 não tenham aqui qualquer tipo de interferência.

O **SICOMP** entende que **este tema deverá ser matéria a vir a ser tida em atenção na Concertação Social ao nível do universo da Empresa**, com consequências benéficas para os trabalhadores.

O **SICOMP** irá acompanhar todo o processo agora a decorrer e **a final fará uma avaliação**.

OPINIÃO



Vice-Presidente da Direcção
Executiva do SICOMP
Membro do Conselho Directivo
da USI

TELETRABALHO VANTAGENS E DESVANTAGENS PARA OS TRABALHADORES

Começamos por dizer que a actual situação vivida pela pandemia provocada pela Covid-19, apenas veio evidenciar e potenciar as mutações já antes verificadas na organização do trabalho.

Os avanços tecnológicos já vinham acelerando o distanciamento social e a diminuição dos contactos interpessoais. São exemplos deste distanciamento humano os pagamentos à distância, as aquisições online, as redes sociais, o trabalho sem frequentar as instalações dos empregadores.

Para tudo isto a internet e as aplicações por si suportadas e proporcionadas vinham acentuando o distanciamento físico, logo o não relacionamento presencial.

O teletrabalho, que aqui nos propomos abordar, é assim tão só actual, como um produto dos avanços da ciência informática, incentivando o desenvolvimento constante de hardware e software.

Esta modalidade de contrato de trabalho, e é assim que está designado no nosso Código do Trabalho, já contém regulação nos seus artigos 165º a 171º. Que exige ser aprofundada, reforçando deveres e direitos das partes, e que terá de merecer a dignidade de estatuição em sede de contratação colectiva e de concertação social.

Neste caso usar-se a expressão “nada será como dantes”, não corresponde, de todo, à realidade futura. Melhor seria afirmar que o que vinha sendo desenhado, deixa de ser uma tendência, para passar a ser uma prática cada vez mais constante, e procurada.

Falemos então e só de teletrabalho, abordando hoje, e genericamente, as vantagens e desvantagens para os trabalhadores, por nós assim entendidas.

Nos últimos anos muito se tem falado, sendo um tema abordado nos mais diversos fóruns, na conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar. O teletrabalho vem, dentro de certos condicionalismos, proporcionar esse conforto.

É certo que os horários e as tarefas a executar se mantêm no seu estabelecimento e cumprimento, mas também não é menos verdade que o tempo gasto em viagens para e de o local de trabalho, com o stress associado às filas de trânsito e aos desorários e à ocupação dos transportes públicos deixam de ter significado no dia a dia destes trabalhadores.

Esses ganhos de tempo pelos trabalhadores poderão vir a ser ocupados com afazeres pessoais adiados ou já dados como não concretizáveis, bem como no acompanhamento mais próximo da família, nomeadamente dos filhos.

Associado a uma menor mobilidade está uma vida ambiental, ecológica, mais sustentável, traduzindo-se numa melhoria da qualidade de vida para todos nós.

O trabalhar a partir de casa pode contribuir decisivamente para o aliviar do stress de muitos milhares de trabalhadores, proporcionando uma vida física e mentalmente mais saudável.

Mas nem tudo são rosas para os trabalhadores em teletrabalho.

Pensem no direito a “desligar do trabalho”, e de como se poderá concretizar no trabalho remoto, sem abusos por parte dos empregadores nesta forma de exercer as capacidades laborais de cada um.

Atentemos no “desligar” da possível monotonia da presença física permanente na residência de cada um, sem o contacto presencial com os colegas de trabalho, as conversas e troca de ideias ao tomar um café ou uma refeição, na pastelaria ou no restaurante próximos da empresa. Trará um novo stress?

Imaginemos a “possível” conciliação entre a execução de tarefas laborais com a coabitação, por exemplo, de filhos menores.

Um trabalhador sem frequentar as instalações da empresa, no seu dia a dia, não tem contacto com o ambiente vivido na empresa, com a sua cultura.

Julgamos que são tudo questões a ponderar quando se tratar da revisão, ou introdução do tema, num instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Neste momento pensamos não ser ainda chegado o tempo para propôr alterações à legislação laboral. Há que amadurecer as experiências agora ultimamente vividas e delas retirar os melhores ensinamentos e proveitos para as partes.

Em próximo artigo abordaremos as possíveis implicações para os empregadores e de como atender aos múltiplos interesses dos trabalhadores.



Teve lugar em 24 de Junho último uma Assembleia Geral desta Confederação Sindical, por videoconferência, para apresentação, discussão e votação de importantes documentos para a vida do sindicalismo autónomo e independente, como sejam o Relatório de Actividades, Contas e Parecer do Conselho Fiscal respeitantes ao ano findo de 2019, e o Plano de Actividades e Orçamento para 2020. Todos mereceram a aprovação unânime dos delegados das Associações Sindicais presentes, destacando-se um voto de louvor ao Conselho Directivo pela “forma empenhada e transparente como conduziu o seu mandato” em 2019. O SICOMP participou na assembleia com a presença do Presidente da DN, Victor Martins e do Vice-Presidente Luís Rijo.

Estes importantes instrumentos de gestão serão agora geradores do maior desenvolvimento das capacidades da USI, em prol das reivindicações laborais para satisfação dos trabalhadores portugueses.

RTP OS TRABALHADORES TÊM DIREITO À SUA DIGNIFICAÇÃO E VALORIZAÇÃO.

O SICOMP entregou à ADM da Empresa a sua proposta de actualizações salariais para 2020 que passamos a resumir:

- Valores remuneratórios a entrarem em vigor a 1 de Janeiro de 2020:
 - Acréscimo na Tabela Salarial (Anexo III-A da revisão do AE da RTP em 2019) em todos os valores nela contidos assim escalonados:
 - € 55 (cinquenta e cinco euros) – da 1ª (€ 705,00) à 28ª (€ 1.514,00) posição
 - € 45 (quarenta e cinco euros) – da 29ª (€ 1.557,00) à 43ª (€ 2.333,00) posição
 - € 35 (trinta e cinco euros) – da 43ª (€ 2.400,00) à 47ª (€ 2.925,00) posição;
 - Acréscimo de 4% (quatro por cento) em todas as restantes matérias de expressão pecuniária.

O SICOMP, um Sindicato democrático, autónomo e independente, está disponível para no mais curto espaço temporal possível iniciar o processo negocial com a gestão da RTP, e todas as organizações sindicais outorgantes do AE RTP 2015.