

PÔR TERMO À CONFLITUALIDADE E REINICIAR O DIALOGO E NEGOCIAÇÃO COM AS ERCT'S E COM OS TRABALHADORES

Exma. Sra. Eng^a
Claudia Goya – CEO da PT Portugal

Nos dois últimos anos da história da PT Portugal temos vivido tempos muito turbulentos que levaram, inevitavelmente, a um clima de grande conflitualidade, que as ERCT's (CT/MEO e sindicatos) não desejam. Tudo temos feito para o evitar, mas sem sucesso, porque as nossas propostas e sugestões não são ouvidas nem aceites.

As decisões de gestão que têm sido tomadas pelo Comité Executivo em representação da Altice com base na política do “*facto consumado*” têm criado um mal-estar e desmotivação nos trabalhadores e têm provocado um ambiente de indesejável conflito com as ERCT's da PT Portugal.

Como foi sempre nosso princípio, consideramos que o melhor caminho de entendimento entre as partes é o do diálogo e da negociação e não o do litígio e confronto permanente.

Em 30 de dezembro de 2014, o então CEO da Altice, o Sr. Dexter Goei, afirmou e confirmou o que *passamos a citar*:

“Queremos que a PT Portugal tenha ainda mais sucesso e, para esse efeito, é essencial que os seus trabalhadores estejam altamente motivados, que sintam que o seu trabalho é reconhecido e que sejam adequadamente compensados”.

“Confirmamos que privilegiaremos soluções negociadas e acordadas com os trabalhadores e que estamos fortemente empenhados em manter um diálogo activo com as ERCT's, elemento chave da manutenção da paz social e do consenso na PT Portugal”.

Todavia, estes compromissos assumidos antes da compra da PT não têm sido respeitados no dia-a-dia da gestão da empresa, como veio, claramente e de forma contundente, o relatório da ACT comprovar.

Actualmente o clima existente na empresa é de stress global com claros indícios de assédio estratégico, ou seja, ações de gestão com “*comportamentos repetidos, indesejados e humilhantes para os trabalhadores cujo único e exclusivo objetivo é a perturbação psicológica criando constrangimentos que afectam a sua dignidade*”.
(Documento da ACT)

É hoje uma evidência que o tipo de Gestão praticado na Empresa, teve o condão de colocar contra a Altice/Comité Executivo, todo o mundo do trabalho, incluindo muitas das chefias dos vários níveis hierárquicos.

Todas estas situações contrariam a lei e as recomendações europeias no que diz respeito “*à organização de trabalho em condições socialmente dignificantes...*”, e “*à prestação*

de trabalho em condições de segurança e saúde". A própria Constituição da República Portuguesa consagra estes mesmos direitos aos trabalhadores.

Salientamos nestes casos a situação ilegal da manutenção de centenas de trabalhadores sem exercer funções, de trabalhadores em funções meramente temporárias ou a exercer funções totalmente desajustadas ao seu perfil profissional e grau académico, e as forçadas Transmissões de Empresa de dezenas de trabalhadores. **A PT Portugal não tem trabalhadores a mais!**

Nestes casos as ERCT's consideram necessário, e solicitamos a V. Ex^a enquanto CEO da PT Portugal que:

- Coloque os trabalhadores sem funções, em funções temporárias e/ou em funções desajustadas ao seu perfil profissional e grau académico, em postos de trabalho adequados à sua categoria e qualificação profissional e com estabilidade temporal.

- Que reverta a Transmissão de empresa dos trabalhadores transmitidos para a Winprovit, a Tnord, a Sudtel e Visabeira, readmitindo-os na empresa e no desempenho das funções que tinham à data da transmissão.

Salientamos também que nesta matéria a ACT não só detectou ilegalidades como ainda remete a possibilidade de utilização "*abusiva e fraudulenta*" da lei para apreciação dos Tribunais.

Consideramos também urgente e necessário para reposição dum clima saudável e motivante na PT Portugal, que na sua gestão sejam respeitadas **as boas práticas e orientações** preconizadas pela Agencia Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho:

- Ao nível da Gestão de topo

Estabelecimento de políticas orientadas para o combate aos riscos psicossociais, e de criação de um clima saudável na PT, nomeadamente:

- Políticas de criação de um clima saudável, de equipa, com envolvimento dos trabalhadores e das chefias a todos os níveis;
- Política de combate ao stresse;
- Política de combate ao assédio moral e sexual;
- Criação de uma orientação clara e inequívoca, reafirmando que não ocorrerão despedimentos na PT Portugal, e respectiva divulgação aos trabalhadores e seus representantes;
- Envolvimento dos trabalhadores aos vários níveis, nas grandes decisões políticas do negócio da empresa;
- Consulta aos representantes dos trabalhadores para as grandes questões da gestão da empresa;
- Avaliação geral de riscos psicossociais em todo o grupo PT Portugal-Altice, com o envolvimento de toda a cadeia de gestão assim como dos trabalhadores e dos seus representantes (CT/Meo e Sindicatos).

- Ao nível organizacional

Reduzir as exigências psicológicas do trabalho;

-Ministrar formação, planificar e distribuir o trabalho, de forma que, as tarefas sejam realizadas com tempo e autonomia, no horário normal de trabalho;
-Instituir o cumprimento do horário de trabalho, como uma questão fundamental de respeito pelos trabalhadores, de forma a permitir-lhes conciliar a sua vida profissional com a sua vida privada;
-Atribuir funções adequadas, às competências individuais e categorias profissionais, a todos os trabalhadores que não têm funções atribuídas e aqueles a quem foram atribuídas funções desadequadas às suas competências;
- Assumir o compromisso de pugnar pela conservação e manutenção da rede que há anos não é feita, nomeadamente dos traçados, motivando mortes causados por quedas de postes e uma vida humana tem mais valor que a maior das fortunas.

- Ao nível da motivação pessoal e profissional.

Que a Gestão assuma compromissos claros de, através da negociação, serem implementadas medidas motivadores para os trabalhadores tais como:

- Trabalhadores academistas e outros em situação semelhante. Estes trabalhadores chegam à empresa vindos das Escolas Técnico -profissionais, com 3 anos de formação e em regra ao fim de outros três anos de trabalho, recebem um salário pouco superior ao SMN.

Estes trabalhadores são altamente qualificados, existindo hoje a Empresa centenas de técnicos destes, com remunerações abaixo dos 700€.

Não é possível manter técnicos destes motivados com tais salários e por isso muitos dos melhores vão fugindo para a concorrência, que os recebe já formados a custo zero.

Na negociação do AE de 2016, para as ERCTs conseguirem um aumento de 15€ para salários até 750€, foi a carga dos trabalhos.

É pois urgente que a Gestão assuma negociar com as ERCTs a alteração desta realidade.

- Progressões e Promoções. O sistema de Avaliação do Desempenho foi negociado entre as ERCTs e a Gestão, está consagrado no ACT, mas sem resultados práticos.

Há anos que não se verificam Progressões nem Promoções, o que faz com que os trabalhadores mantenham os seus salários estáticos.

Como facilmente se percebe, esta situação traduz-se numa desmotivação profissional, pelo que a Gestão deve alterar este estigma, assumindo o compromisso de anualmente serem realizadas Progressões e Promoções.

- Aumentar o nível de controlo sobre os tempos de trabalho.

-Controlar a quantidade e a qualidade da informação tratada;

-Adequar os pedidos de descanso á tarefa;

-Instituir a prática de pequenas pausas que permitam momentos de descontração e relacionamento social;

E ainda:

- Melhorar a participação dos trabalhadores nas decisões relacionadas com os conteúdos das tarefas, métodos, horários de trabalho e com as condições de trabalho;
- Fomentar a clareza e a transparência organizativa, definindo postos de trabalho, as tarefas definidas e as margens de autonomia;

- **Ministrar formação a toda a cadeia hierárquica, sobre liderança, orientada para a participação dos trabalhadores e consequente prevenção dos riscos psicossociais;**
- **Contribuir para a criação de um ambiente de trabalho amistoso e de ajuda, estimulando o espírito de equipa, e em períodos de atividade mais intensa assegurar recursos adicionais. Ter em especial atenção os trabalhadores mais idosos;**
- **Eliminar o trabalho isolado; (nomeadamente nos trabalhos em altura incluindo subida de escadas)**
- **Adoptar medidas que garantam que a distribuição do trabalho, bem como as recompensas, promoções e oportunidades de carreira são justas e equitativas;**
- **Procurar adoptar as tarefas de um nível de interesse crescente;**
- **Introduzir novos modelos de planeamento das tarefas:**
 - **Maior participação;**
 - **Maior autonomia;**
 - **Estimular o trabalho em equipa;**
- **Evitar trabalhos monótonos e repetitivos;**
- **Assegurar que a comunicação é aberta e inteligente (nos dois sentidos), e que os trabalhadores são mantidos informados sobre os desenvolvimentos, particularmente em momentos de mudança ao nível da empresa;**
- **Proporcionar aos quadros dirigentes e aos trabalhadores formação e sensibilização para as questões relacionadas com a saúde psicológica e mental;**

Estamos convictos que se a Altice/Comité Executivo cumprir com as obrigações e deveres acautelados entre as várias Administrações da PT Portugal e os seus trabalhadores no passado e observar as normas legais e convencionais em vigor, juntos seremos capazes de manter a paz social, o equilíbrio dos interesses conjuntos **e a PT Portugal continuará a destacar-se como empresa líder de mercado e de inovação em Portugal bem como nos países em que a Altice já marca presença.**

Lisboa, 6 de setembro de 2017

As ERCT'S

CT/MEO

TENSINQ

SINTTAV

STT

STPT

FE/SERS

SINDETELCO

SINQUADROS

SNTCT

SITese