

UMA PROPOSTA PARA A MOTIVAÇÃO E ENVOLVIMENTO DOS TRABALHADORES

O STPT com a autonomia e o sentido de responsabilidade que o caracterizam, não esquecendo que negociar é “dar e receber”, o que naturalmente levará a que no final do processo negocial nenhuma das partes fique totalmente satisfeita.

Lamentando que no âmbito das reuniões do protocolo, com base essencialmente no ponto 4 e 5 do protocolo, não foi possível que destas reuniões (3), saísse, conforme era o objetivo, “os princípios e critérios” a considerar em futuros processos de atualização salarial tendo em conta o desempenho operacional e financeiro das empresas subscritoras do ACT.

Apesar desta falha determinante por parte da Comex, a Direção do STPT irá manter a proposta de que sejam estabelecidas **regras racionais e objectivas de actualização salarial que respeitem o desempenho operacional do Grupo Altice em Portugal e que mantenham os trabalhadores em alinhamento com os interesses dos Gestores e Acionistas.**

Assim, para apuramento do valor a considerar para a nossa proposta de actualização salarial para 2025, o STPT considerou os indicadores relativamente às contas da Altice em Portugal, nomeadamente no que respeita aos últimos 4 trimestres conhecidos, são eles 1º e 2º trimestre de 2024 e 3º e 4º trimestre de 2023.

O STPT insiste que de forma a ganhar transparência, capacidade de acompanhamento e logo **motivação por parte dos trabalhadores**, os indicadores a relevar para este efeito, sejam as que trimestralmente a Comex divulga publicamente.

Desta feita, o STPT faz a sua proposta para a actualização salarial para 2025, seguindo o mesmo racional das propostas anteriores, mas aproximando-se da pretensão da empresa e utilizando o indicador Resultados Operacionais diminuídos do Investimento (o indicador advogado pela empresa “EBITDA-CAPEX”). Os indicadores comunicados pela empresa para os últimos 4 trimestres à data constam da nossa proposta.

Assim, o STPT propõe **13,78% de actualização salarial para 2025.**

Valor que corresponde à adição da Inflação prevista para 2024 (2,6%) com 35% da taxa de crescimento média dos Resultados Operacionais (EBITDA) deduzida do Valor dos Investimentos (o.m.q. CAPEX) nos últimos 4 trimestres conhecidos (32,01%).

Também propomos os princípios já comunicados aos trabalhadores sobre a Avaliação de Desempenho e Regras de Reclamação, outro dos compromissos protocolares que não teve resultados nas reuniões havidas.

Destacamos ainda alterações às seguintes matérias contratuais da nossa proposta:

- 1.** Deve ser alargado o âmbito do ACT a todas as Empresas do Grupo Altice Portugal;
- 2.** Deve ser estabelecida uma retribuição mínima para os Trabalhadores de todas as Empresas do Grupo e garantir um salário mínimo de entrada;

A nossa proposta estabelece o valor de 1100€ (mil e cem euros) como retribuição mínima mensal

- 3.** Estabelecer regras racionais e objectivas, pré-definidas, de actualizações salariais dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Altice Portugal, que respeitem a inflação e a taxa média de crescimento dos resultados organizacionais diminuídos dos indicadores de investimento do Grupo, e que motivem os Trabalhadores (explicação acima);
- 4.** Deverão ser clarificados e tornados operacionais os regimes da avaliação de desempenho, dos critérios de progressão e da formação, através de um Programa de Avaliação contínua a 360º apoiada num Modelo de Reclamação;

5. Efeitos de 3 avaliações positivas consecutivas nas progressões e nas promoções;
6. Deverão ser estabelecidas regras de equidade em relação às diuturnidades, porquanto, existe de facto uma situação de desigualdade entre os Trabalhadores que as auferem e aqueles que, em igualdade de circunstâncias, não as auferem;
7. Deverá ser institucionalizado no ACT o regime do teletrabalho aos trabalhadores com filhos até aos 12 anos de idade;
8. Deverá instituir-se o período normal de trabalho semanal de 35 horas e ser facultada a possibilidade ao regime de flexibilidade dos tempos de trabalho possibilitando não prestar atividade no período da tarde de sexta-feira;
9. Deverá ser actualizado o acréscimo de retribuição pela prestação de trabalho suplementar;
10. Deverá ser premiada a assiduidade com o acréscimo de dias de férias;
11. Deverá a prevenção dar direito a 1 dia de descanso compensatório, apesar de haver ou não intervenção do trabalhador.

**Matérias de expressão pecuniária – Anexo VI
(com efeitos retroactivos a 1 de Janeiro de 2025)**

Subsídio de refeição		10,35€
Subsídio de pequeno-almoço		3,34€
Subsídio especial de refeição	Pequeno-almoço	3,34€
	Almoço	10,35€
	Jantar	10,35€
	Ceia	10,35€
Chamada Acidental		18,98€
Abono de prevenção	Prevenção com intervenção local	2,13€
	Prevenção com intervenção remota	2,88€
	Prevenção com intervenção remota planeada	4,03€
Subsídio por trabalho a grande altura		16,10€

Prémio de reforma/aposentação	
Anos de antiguidade	Valor do prémio
> 15 a 19 anos	272,55€
20 a 21 anos	379,50€
22 a 23 anos	462,30€
24 a 25 anos	603,75€
26 a 27 anos	782,00€
28 a 29 anos	1030,40€
30 a 31 anos	1.327,10€
32 a 33 anos	1.693,95€
34 a 35 anos	2.239,05€
36 a 37 anos	2.617,40€
38 a 39 anos	2.677,20€
> 40 anos	3.553,50€

Subsídios de turno

	Turnos com descanso semanal variável	Laboração contínua com descanso semanal variável
Rotativos	5% com o valor mínimo de 70€	10% com o valor mínimo de 140€

Outras matérias:

1. Benefícios de comunicações a garantir durante 5 anos:
 - a. Trabalhadores no activo acesso gratuito nos benefícios de comunicações
 - b. Pré-reformados e com suspensão de contrato 65% de desconto nos benefícios de comunicações
 - c. Aposentados/reformados, cônjuges e órfãos 45% de desconto nos benefícios de comunicações
2. Actualizações dos complementos de reforma conforme a inflação.