



# sntct

2024

23Set.

## DIRECÇÃO NACIONAL

### Conclusões da Reunião da Direcção Nacional do SNTCT

Reunida no passado dia 12 e 13 Setembro na Casa Sindical de Lisboa, a Direcção fez a análise da situação político-sindical nas empresas; E o balanço da actividade desenvolvida

#### CTT-carreiras

Continua a decorrer o processo negocial de carreiras profissionais dos CTT, tendo o SNTCT aceitado negociar com base na proposta apresentada pela empresa.

A alteração do modelo de carreiras em 2008 acordado por outras estruturas sindicais, impôs aos trabalhadores a desvalorização /destruição da sua progressão nas carreiras.

Um modelo de carreiras deverá ser implementado numa lógica de médio/longo prazo, ficando somente para discussão anual os valores e os tempos de permanência (salvo situações específicas resultantes de alterações/modificações orgânicas). Atendendo há situação em que hoje nos encontramos é fundamental trabalhar num reposicionamento de todos os trabalhadores, dando prioridade aos trabalhadores cujos níveis já foram absorvidos pelo Salário Mínimo Nacional.

#### Faltam trabalhadores na Distribuição e atendimento

É notória a falta de trabalhadores nas áreas operacionais (distribuição e atendimento), impondo ritmos e cargas de trabalho desumanas. Por outro lado a empresa afirma que não “consegue contratar” trabalhadores. Quanto a esta informação duas situações são a principal causa do problema.

- Precariedade (a empresa continua a manter vínculos precários, despedindo os trabalhadores após vários contratos)

- Baixos salários (o grau de dificuldade e exigência das tarefas, a especialização necessária na distribuição/atendimento não se coadunam com o pagamento do salário mínimo Nacional

#### Dia de Aniversário

O SNTCT considera que os trabalhadores que celebram o seu aniversário em dia feriado também deveriam ser abrangidos por esta medida, pelo que iremos colocar a situação à empresa.

#### Mais exploração – menos condições de trabalho

Nos CDP's em vez de efectuar as correcções necessárias nas réguas, permitindo um melhor e mais rápido sequenciamento do correio, decidiram eliminar prumos e reduzir o espaço destinado ao arruamento. Se verificarmos, na generalidade dos giros, não importa o número de artérias ou domicílios, o tipo de utente, etc. o importante foi não terem mais de três prumos. Não está em causa a falta de espaço nos locais de trabalho, mas tão-somente criar a “sensação” de diminuição da dimensão dos giros, já hoje sobredimensionados, o que os torna humanamente impossíveis de realizar diariamente.

#### Impõem a adaptabilidade de horários

CTT aumentam a carga horária em mais meia hora à segunda e terça-feira, afirmando que à sexta-feira o trabalhador sairá uma hora mais cedo. Quando o trabalho extra continua a ser mal pago (quando é pago), é mais uma forma de aumentar a carga de trabalho, desregular a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar.

#### Mobilidade Transitória – ou assédio moral?

A empresa ao pretender “livrar-se” dos trabalhadores, porque “são velhos”, porque “têm problemas de saúde” (na maioria dos

casos causados pelas condições de trabalho em que laboraram durante toda a sua vida profissional), haverá sempre um “porque” por parte da empresa.

Desse modo, tenta fazer acordos de suspensão/rescisão do contrato de trabalho.

Quando existe recusa por parte dos trabalhadores, coloca-os na “mobilidade transitória”, passando a gerir esse trabalhador como uma “autêntica bola de ping-pong”.

Este andar de local em local de trabalho, para além do incómodo e incerteza do dia seguinte, causa problemas do foro psicológico (stress, ansiedade. Irritabilidade)

Terá a empresa como objectivo final levar o trabalhador ao ponto de ser este a aceitar o acordo anteriormente apresentado ou simplesmente despedir-se?

## Altice

### Avaliação de desempenho - Carreiras

Defendemos um novo modelo de carreiras baseado em funções bem definidas, progressões com base em formação, avaliação - com objectivos claros e transparentes - e senioridade na função. Movimentos horizontais e verticais tomando em conta as competências e percurso profissional desejado pelos trabalhadores, tendo como base a formação.

A avaliação tem que ser um processo objectivo, baseado em factos e não em opiniões, deve promover a avaliação 360º responsabilizando todos os intervenientes, tornando o processo mais credível e onde os trabalhadores se revejam.

O SNTCT considera que o actual modelo de carreiras não se encontra esgotado e tem muito espaço para evoluir, mas por opção da empresa, o modelo actual pouco ou nada melhorou desde a sua implementação.

Para o SNTCT em primeiro lugar é necessário resolver a situação dos trabalhadores com 5, 10, 15 ou mais anos que ficaram parados na respectiva carreira. Tem que haver uma garantia que cada trabalhador não pode estar mais de 5 anos parados sem qualquer evolução.

O SNTCT vai continuar a consultar os trabalhadores e ouvir as suas opiniões relativamente a avaliação de desempenho e suas regras, bem como à estrutura de carreiras, funções e como são movimentados dentro das mesmas.

## Intelcia

Continuando com a exigência da admissão dos trabalhadores (Intelcia) na empresa para a qual prestam verdadeiramente serviço (Altice), deliberou a direcção continuar a realizar iniciativas e plenários com os trabalhadores com vista a ampliar a acção reivindicativa pela aplicação do art.º 498A do Código do Trabalho, aplicando assim a contratação colectiva já existente na Altice a todos os restantes trabalhadores da Intelcia.

## UPS

O SNTCT chegou a acordo com a empresa em matérias salariais e carreiras, tendo o AE sido publicado no B.T.E. nº 28 de 29/Julho/2024.

## 35 Horas para todos

Foi deliberado entregar a todas as empresas uma proposta reivindicativa que leve à redução do horário de trabalho para as 35 horas para todos os trabalhadores.

Com o desenvolvimento tecnológico conseguiu-se realizar mais tarefas, num menor curto espaço de tempo. Contudo esses ganhos não vieram a beneficiar os trabalhadores, bem pelo contrário, já que as empresas utilizaram esses avanços para ampliar a exploração, aumentar os ritmos e cargas de trabalho, com prejuízos na saúde dos trabalhadores.

Esta reivindicação é fundamental por quanto permite aos trabalhadores tem mais tempo disponível para si e para a sua família, gera benefícios ao nível da saúde, sendo ainda geradora de emprego.

## 9 Outubro

Foi deliberado celebrar o 9 Outubro dia Mundial dos Correios, em moldes ainda a acertar.

A luta pela nacionalização da empresa continua a ser um objectivo do SNTCT e uma necessidade para as populações e para o país. Só com a empresa CTT pública a prestar um importante serviço postal público é possível reduzir as assimetrias regionais e deixar de caminhar no actual sentido, onde a maximização do lucro é o objectivo dos accionistas.

São necessários mais trabalhadores;  
É necessária maior qualidade de serviço  
É urgente que os Estado volte a deter esta importante empresa e a coloque ao serviço das pessoas.