



SINTTAV

15

SINTTAV 15 Boletim Informativo

Pretendemos com o boletim SINTTAV_15 levar a informação a todos os trabalhadores e associados do SINTTAV em particular, de forma concisa e regular. O SINTTAV_15 vai ser distribuído preferencialmente através de e-mail e na página do SINTTAV.

Nesta edição:

SINTTAV	1
INCM	1
SINTTAV	2
ANACOM	3
SINTTAV	3
SINTTAV	4
ACT	4
NOVOS PROTOCOLOS	5
PROTOCOLOS	5

PROCESSO DAS “MÉDIAS” PENDENTES



SINTTAV ACOMPANHA OS TRABALHADORES

O processo designado por “Médias”, tem sido muito mais moroso que o previsto pelo SINTTAV, o qual se tem arrastado tempo demasiado longo nos Tribunais.

Para esta situação há fundamentalmente duas causas - *A morosidade dos Tribunais, em que nenhum processo tem demorado menos que 3,5 anos e a estratégia da Empresa, de se agarrar a tudo o que puder para atrasar os processos até onde lhe for possível.*

Assim, neste contexto, ainda há um conjunto de processos que não deram entrada nos **Tribunais e como diz o sábio popular, “quem espera desespera”.**

Para informar e esclarecer a situação aos associados que ainda têm os processos pendentes, o SINTTAV decidiu realizar reuniões com todos estes trabalhadores, tendo já sido realizadas as reuniões com os dos Açores, Algarve, Alentejo, Beira Baixa, Aveiro e S.J. Madeira e estando previsto reunir com todos os restantes até final de Abril.

DESCONGELAMENTO DAS CARREIRAS E AUMENTOS SALARIAIS NA INCM



O SINTTAV CONTINUA A LUTA POR ESTES OBJECTIVOS

Como consequências das imposições da “Troika, os trabalhadores da INCM, têm tido os salários e as progressões nas carreiras congeladas desde 2010, situação que é insustentável.

Assim, particularmente depois da aprovação das Leis do OE para 2017 e 2018, o SINTTAV tem mantido uma luta continuada para acabar com esta flagrante injustiça.

Nesse contexto, o SINTTAV tem solicitado e participado em reuniões ao nível do Governo, do accionista (PARPÚBLICA) e principalmente com a Administração da INCM.

Em Janeiro deste ano, o SINTTAV solicitou nova reunião à Administração e no passado dia 16 do referido mês, realizou-se mais uma reunião com o PCA, não a solicitada pelo SINTTAV, mas marcada pela Adm. porque esta pretendia saber qual tinha sido a posição do Secretário de Estado do Tesouro em relação a estas matérias, já que as OTRs tinham reunido antes com ele.

Foi transmitida a posição do Secretário de Estado, que nada adiantou, mas foi sobretudo exigida pelas OTRs que a Adm. que tem de resolver a situação.

O PCA comunicou ao SINTTAV que a reunião solicitada por este sindicato se realizará logo que tenha resposta do accionista sobre a abrangência dos descongelamentos.

O SINTTAV continuará a sua luta até que os descongelamentos se concretizem com a aplicação integral do AE e até se conseguirem também os descongelamentos salariais

IGUALDADE DE GÉNERO

O SINTTAV CONTINUA NO SEU CAMINHO REIVINDICATIVO

O Tema da Igualdade de Género foi durante muito tempo quase um Tabú, mas como a sociedade evolui este tema passou pouco a pouco a ser abordado nos vários fóruns e hoje em dia, discute-se e procuram-se soluções para melhorar o conteúdo dos acordos conseguidos e de trabalhar para que tais acordos sejam implementados.

Nesse sentido, o SINTTAV continua o seu caminho reivindicativo para o alargamento deste tema ao maior número de empresas possível e assim, depois de em 2016 ter sido assinada uma declaração conjunta entre a Administração da INCM e o SINTTAV sobre este tema, no passado dia 20 de Dezembro passado, foi assinada semelhante declaração conjunta sobre Igualdade de Género entre a NOWO e o SINTTAV, a qual se transcreve na íntegra.

nowo



knewon



nowo oni knewon

Declaração Conjunta da NOWO Communications S.A. ('NOWO'), OniTelecom S.A. ('Grupo Oni') e do Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual ('SINTTAV') sobre Igualdade de Género

A NOWO, o Grupo Oni e o SINTTAV gostariam de sublinhar a importância de uma política ativa para a igualdade de género, constituindo esta declaração conjunta a sua contribuição para essa dimensão.

A NOWO e o Grupo Oni, como entidades comprometidas com políticas de responsabilidade social está empenhada na implementação de medidas que permitam uma distribuição equilibrada dos postos de trabalho em função do género, bem como incentivar que mais cargos de liderança sejam ocupados por mulheres.

Nessa linha, valorizam, no seu código de ética e de conduta, o reconhecimento e respeito pela diversidade e igualdade de género.

A NOWO, o Grupo Oni e o SINTTAV estão convictos do impacto positivo da igualdade de género sobre clientes, trabalhadores e negócio, e estão interessados em apoiar e promover medidas para garantir a igualdade de género, para garantir oportunidades iguais e tratamento igual para que os homens e as mulheres no acesso ao trabalho e emprego, bem como no acesso à formação profissional, qualificação e desenvolvimento da carreira, incluindo o acesso à gestão de topo e aos cargos de gestão, e na remuneração e condições de trabalho, baseando-se em dois princípios:

- Direitos iguais entre homens e mulheres, envolvendo a não discriminação entre trabalhadores devido ao género, quer direta quer indiretamente;
- Oportunidades iguais que visam abordar, através de medidas concretas, as desigualdades que as mulheres podem enfrentar na esfera profissional.

A NOWO, o Grupo Oni e o SINTTAV encorajam todos os seus stakeholders a envolverem-se em atividades que promovam o equilíbrio de género e a concentrarem-se nestes principais eixos de ação:

- Conciliação da vida profissional e pessoal garantindo um equilíbrio adequado entre o trabalho e a vida pessoal de mulheres e homens, e uma maior promoção de uma atitude positiva face à licença de maternidade / paternidade permitindo, simultaneamente, uma flexibilidade de horário de trabalho para as mães e pais (teletrabalho, trabalho a tempo parcial) e facilitando o retorno ao trabalho através de oportunidades de formação e reconversão profissional e de programas de manutenção do contacto;
- Emprego e recrutamento promovendo uma representação equilibrada de mulheres e homens em todas as áreas em particular o aumento da presença das mulheres em profissões técnicas (reforçar o equilíbrio de género no recrutamento interno e externo, garantir tratamento igual para os candidatos).
- Remuneração e compensação garantindo a igualdade de salários entre as mulheres e homens (com base nas estatísticas e auditorias aos salários, consideração da maternidade ou paternidade na evolução da compensação);
- Desenvolvimento da carreira facilitando o acesso das mulheres a cargos de responsabilidade e garantindo a progressão das mulheres na carreira em função das suas competências e mérito (iniciativas que apoiem as mulheres que desejem evoluir, como programas de desenvolvimento de competências, formação de longo prazo, planeamento da carreira, etc).

A presente declaração conjunta visa reafirmar a posição da NOWO, do Grupo Oni e do SINTTAV sobre a igualdade de género e a sua convicção de que a diversidade em todas as funções e a todos os níveis da empresa é uma garantia de sucesso pelo seu dinamismo, criatividade e desempenho económico.

Lisboa, 20 de dezembro de 2017
NOWO e Grupo Oni

SINTTAV

REUNIÃO COM A NOVA ADMINISTRAÇÃO DA ANACOM

No passado dia 1 de Fevereiro, o SINTTAV participou numa reunião com a nova Administração da ANACOM, convocada pelo seu Presidente, que teve como objectivo uma apresentação formal às ORTs e uma explicitação dos objectivos da nova equipa, bem assim como de um projecto de alteração do registo de entradas e saídas dos trabalhadores.

The logo for ANACOM, featuring the word "ANACOM" in a bold, black, sans-serif font. To the right of the text are three yellow dots of varying sizes, arranged vertically.

O Presidente comunicou-nos que a nova Administração tem como principal objectivo que a ANACOM cumpra a sua função como um exemplo de gestão e de transparência, sabe bem que os desafios são muitos, conhece a posição dos Operadores sobre várias matérias, aos quais vai ser exigido o cumprimento da legislação em todos os aspectos.

O Presidente também aproveitou para falar um pouco da revisão do AE, porque tem conhecimento que pelo menos o SINTTAV apresentou uma Proposta de revisão deste.

O SINTTAV justificou a sua proposta com a necessidade de se acabar com o congelamento das Progressões e dos salários, referindo um conjunto de matérias constantes no AE que necessitam ser revistas, porque a vida laboral nas Empresas não é estática e que espera poder em breve iniciar essa discussão.

O SINTTAV também aproveitou para falar no fim do roaming que tem sido uma luta deste sindicato há muitos anos nas várias instâncias onde era possível debater tal, aproveitando ao mesmo tempo para dar exemplos de situações que os Operadores não respeitam, como ficou muito evidente com a calamidade dos fogos, havendo utentes cujo telefone ainda hoje não funciona e por isso é necessária uma pressão muito grande para que estes tenham o pessoal técnico suficiente para responder aos seus compromissos com a sociedade.

O SINTTAV espera poder continuar a ter um diálogo franco e aberto com a nova Administração da ANACOM, à qual pretende ir reportando as situações que requeiram esse reporte.

O QUE LEVA OS MELHORES TRABALHADORES ABANDONAREM UMA EMPRESA?

O que leva os melhores trabalhadores abandonarem uma Empresa?

1 - Estagnação

Se a organização em que trabalham não proporciona nenhuma forma de avançar na carreira ou uma estrutura para progredir e crescer na vida profissional, sabem que será necessário procurá-la noutro lugar. Ninguém quer sentir-se desmotivado e infeliz ou estar preso a uma rotina no mesmo lugar para uma vida inteira.

2 - Excesso de trabalho

Na vida profissional há posições e alguns períodos de stress resultantes da sobrecarga de trabalho. Normalmente aqueles em quem o líder mais confia são os mais sobrecarregados. Estes muitas vezes são os melhores trabalhadores e "queimam-se" de excesso de trabalho.

3 – Visão vaga

Um trabalho com grandes visões e sonhos, mas sem tradução de aspirações para objectivos estratégicos e concretos que sejam viáveis, é frustrante. Qual é o trabalhador talentoso que vai gastar o seu tempo a apoiar algo indefinido? As pessoas gostam de saber que estão a criar valor.

4 - Primeiro o lucro, depois as pessoas

Quando a organização valoriza mais o dinheiro que as pessoas, os melhores acabam por mudar para outra empresa, ficando para trás demasiado apáticos para encontrar uma posição melhor. O lucro agrada aos *stakeholders* e a produtividade é importante mas, o sucesso depende de quem faz o trabalho.

5 - Falta de reconhecimento

Até as pessoas mais altruístas querem ser reconhecidas e recompensadas por um trabalho bem feito. Quando o líder deixa de reconhecer os trabalhadores não só está a desmotivá-los, como a perder a maneira mais eficaz de reforçar o excelente desempenho. Mesmo que não tenha o orçamento para aumentos ou bónus, há muitas formas a baixo custo de reconhecer os seus trabalhadores e uma palavra de apreço é gratuita. As pessoas que não se sentem valorizadas deixam de estar motivadas.

6 - Falta de confiança

Os trabalhadores estão numa excelente posição para observarem o comportamento e equipará-lo com aquilo a que se compromete. Se vêem que lida de forma pouco ética com os fornecedores, ludibria os *stakeholders*, engana os clientes, ou não mantém a sua palavra, os melhores e mais íntegros vão acabar por deixar a empresa. Os restantes, vão ficar para trás e seguir o mesmo tipo de liderança.

7 - Hierarquia excessiva

Todos os locais de trabalho precisam de estrutura e de liderança, mas a hierarquia demasiado rígida deixa os trabalhadores infelizes. Se os seus melhores sabem que não se espera que contribuam com ideias, que não têm luz verde para tomar decisões, e têm de esperar constantemente pelo *input* de outros com base nos seus cargos em vez da sua experiência, acabam por ter muito pouco para se sentirem satisfeitos.

Em última análise, muitas das pessoas que deixam os seus empregos fazem-no por causa da chefia em reflexo do rumo que a Empresa toma. Assim, enquanto líder, analise o que pode estar a fazer para afastar os seus melhores trabalhadores, e comece a fazer as mudanças de que precisa para os manter, e a si próprio.

Adaptado de: <http://www.inc.com/>

SABE O QUE É O AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DE TRABALHO (ACT)?

Sabe o que é o Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT)?

A Autoridade para as Condições do Trabalho é um serviço do Estado que visa a promoção da melhoria das condições de trabalho em todo o território continental através do controlo do cumprimento do normativo laboral no âmbito das relações laborais privadas e pela promoção da segurança e saúde no trabalho em todos os sectores de atividade públicos e privados.

Se tiver dúvidas pode aceder a informação na Internet em: [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Paginas/default.aspx)

Por telefone:



**INFORMATIVO TELEFÓNICO
ACT**

300 069 300

DIAS ÚTEIS DAS 9H30 ÀS 12H E DAS 14H ÀS 17H

O VALOR DA CHAMADA CORRESPONDE AO VALOR DE UMA CHAMADA PARA A REDE FIXA, EM FUNÇÃO DO SEU PLANO TARIFÁRIO.

SINTTAV | NOVOS PROTOCOLOS

O SINTTAV assinou mais um protocolo, desta vez com a empresa Destinos Autênticos, Unipessoal, Lda, tendo como marca comercial Rota das Viagens, sita na rua Vaz Monteiro, nº 204, loja zero, 2580-505 Carregado com os contactos 263861818 e 960173287, representada por Inês Cruz, na qualidade Gerente da empresa.

O SINTTAV assinou também protocolo com o Gabinete de Psicologia, sito 1º e 2º andar, Av. Elias Garcia 137, 1050-099 Lisboa.

Disponibilizando serviços de psicologia aos associados e colaboradores.

ESTAR FILIADO NO SINTTAV TAMBÉM DÁ DIREITO A OUTRAS REGALIAS

O Acesso à Formação Profissional, sendo dos poucos Sindicatos acreditados pela DGERT.

Os Benefícios através de Protocolos abrangendo as valências abaixo descritas, assim com as entidades com as quais estão celebrados:

CAMPISMO: FEDERAÇÃO PORTUGUESA DE CAMPISMO, ORBITUR, ZMAR, SITAVA, CAMPIFÉRIAS (VILA NOVA DE MILFONTES).

DESPORTO: GINÁSIO CLUBE PORTUGUÊS, SINDICATO DOS TRAB. DA FUNÇÃO PÚBLICA SUL E AÇORES - PISCINAS: ACAD. ALMADENSE, BELENENSES, COVA DA PIEDADE, ALGÉS, CLUBE LISNAVE, PAÇO DE ARCOS, BENFICA, LOURES E BOA HORA, ATENEU COMERCIAL DE LISBOA.

LAZER: LUSANOVA, ESTIVALTUR, ESMORISTUR, ZMAR, QUINTA DO AGRINHO TURISMO NO ESPAÇO RURAL, QUINTA DE ATAÍDE, ASSOCIAÇÃO OS PIONEIROS DE PORTUGAL, APCC (ASSOCIAÇÃO PARA A PROMOÇÃO CULTURAL DA CRIANÇA), TEATRO CORNUCÓPIA, AGÊNCIAS DE VIAGENS E TURISMO, GESLOURES, GARVETUR; DESTINOS AUTÊNTICOS

SAÚDE E BEM-ESTAR: FUTURE HEALTH CARE (DR. SAÚDE), FARMÁCIA MODERNA (AVEIRO), GRUPO OPTIVISÃO, MULTIOPTICAS, NOVOOCULISTA, CENTRO MÉDICO E DENTÁRIO - DR. FILIPE CYRNE, CLUB L - LAGOAS HEALTH CLUB, CENTRO DE YOGA METTA BHAVANA, PODOMARQUES - CLINICA DE PODOLOGIA, ECCO SALVA, CLÍNICAS PEDRO CHOY, CENTRO CLÍNICO DE SÃO CRISTÓVÃO, CLIPSIFORM, FARMÁCIA SOUSA MARTINS, GABINETE DE PSICOLOGIA E PSICOTERAPIA DE FARO, TERMAS S. PEDRO DO SUL, GABINETE DE PSICOLOGIA.

MODA: FETAL MODA INTERNACIONAL.

DECORAÇÃO: LINHAS DIREITAS

CONSUMÍVEIS-AUTO: RENAULT CHELAS, MIDAS.

BANCO: GRUPO SANTANDER.

ENSINO: PAPELÍSSIMO (MATERIAL ESCOLAR), COFAC, GPEH, MAIÊUTICA, ENSIBRIGA, ISLA, IPES, SIPEC, PROARTE, PORTUCALENSE, LUSÓFONA, COOPMEL, CITE, ALTA LÓGICA, PROGRAMAS DE FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS NA UNIVERSIDADE EUROPEIA

SINTTAV, O SINDICATO QUE TE DEFENDE. SINDICALIZA-TE NO SINTTAV

Estamos na Web!
www.sinttav.org



Sindicato Nacional dos Trabalhadores das
Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV
Av. Miguel Bombarda, nº 50 - 3º e 4º
1050-166 Lisboa
Tel: 219-235-401
Fax: 219-235-401

