

# SINTTAV

## INFORMAÇÃO



MARÇO  
2013

### MANPOWER

#### OS TRABALHADORES DECIDEM

## GREVE DIA 12 MARÇO 2013

### A IMPOSIÇÃO DO “CARTÃO TICKET RESTAURANT” FOI A GOTA DE ÁGUA

O descontentamento é crescente e generaliza-se por todos os locais de trabalho onde a Manpower presta serviço, com maior incidência nos centros de atendimento de Castelo Branco, Coimbra e Santo Tirso.

Foi esta a constatação que o SINTTAV registou nas reuniões descentralizadas que realizou com os trabalhadores, nas quais, as reclamações foram as mais diversificadas, quase todas decorrentes de uma estrábica interpretação da legislação em detrimento dos direitos dos trabalhadores com todas as consequências daí inerentes.

#### SUBSÍDIO DE ALIMENTAÇÃO

Por exclusiva responsabilidade da Manpower, está instalado em todo o universo da empresa um significativo descontentamento, sobretudo à forma áspera e impositiva como foi implementado a substituição do pagamento do subsídio de alimentação por carregamento num cartão designado “Ticket Restaurant”.

#### ACT ESCLARECE OS TRABALHADORES

ACT – Centro Local do Grande Porto, por solicitação dos trabalhadores no esclarecimento sobre a legalidade da forma como a empresa estava a adotar a implementação do cartão refeição, respondeu da seguinte forma:

(...)

*“Desta alteração legislativa não decorre uma imposição da modalidade a adotar pela empresa, nem a obrigatoriedade do trabalhador aceitar o pagamento por meio de vales refeição ou cartão magnético; face a decisão da substituição de pagamento daquele subsídio por cartão magnético, poderá o trabalhador manifestar vontade, por forma a manter que o pagamento se efetue em numerário”*

Os trabalhadores dizem que independentemente da publicidade sobre os supostos “benefícios” daquele cartão, porque são discutíveis, desde a sua utilização até à importância da tributação sobre o seu valor, nomeadamente em sede da Segurança Social, a Manpower não respeitou a vontade expressa, por escrito, de algumas centenas de trabalhadores (como foi exemplo o abaixo-assinado em Castelo Branco), pretendendo continuar a receber em numerário juntamente com o vencimento conforme até aquele momento.



Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV

Av. Miguel Bombarda, 50 - 3º e 4º . 1050-166 Lisboa . Tel: 217 613 130 . Fax: 217 613 139  
Tlm: 965 336 491 . E-mail: geral@sinttav.org . Web: www.sinttav.org

A Manpower, aos trabalhadores mais persistentes, respondeu de “braço na horizontal e dedo indicador apontado”, de que aquela nova forma de pagamento de subsídio de alimentação, era a opção que melhor traria vantagens para a empresa e para todos e ... assunto encerrado.

Não obstante o SINTTAV atempadamente ter tido a preocupação de alertar a Manpower de que os trabalhadores não estavam dispostos a aceitar o “Cartão Refeição” por imposição, a empresa indiferente às possíveis consequências optou por se manter inflexível na decisão.

Assim, com tratamento a este nível, adverso a qualquer base de diálogo sério, não é possível em nenhuma parte deste Planeta uma empresa construir a qualidade, a dinâmica e motivação entre os seus “colaboradores”, para a produtividade de que muito hoje ouvimos falar em prol da boa saúde das empresas e da economia de um País.

A Manpower, uma empresa que presta serviço para a PT e para a ZON, devia ter em conta como estas atempadamente prepararam a implementação do designado cartão “Ticket Restaurant”, com respeito pela vontade dos seus trabalhadores, para que hoje a implementação daquele cartão não fosse um problema como acontece atualmente na Manpower.

Acresce ainda a agravante da Empresa ainda não ter pago o subsídio de refeição aos trabalhadores não aderentes, procedimento que, eventualmente, indicia uma estratégia para obrigar ao levantamento do respetivo cartão por uma questão de necessidade, o que reputamos de inadmissível.

Os trabalhadores não aceitam que o cartão refeição lhes seja imposto, e muitos são os que querem voltar a receber o subsídio de refeição em numerário juntamente com o vencimento.

## **PROCESSOS DISCIPLINARES POR ALEGADAS FALTAS INJUSTIFICADAS**

Não olhar a meios para atingir os fins, mudam-se os métodos, mas o objetivo é o mesmo, “despedir trabalhadores”, como por exemplo, a tentativa de convencer os trabalhadores a rescindir o contrato de trabalho por sua própria iniciativa, com o falacioso argumento de não sofrerem consequências disciplinares por alegados “erros” cometidos no passado.

Para a empresa o tempo de trabalho efectivo só é contabilizado a partir do momento em que o trabalhador se conecta no sistema informático com que opera, isto é, desde que efectua com sucesso o login (logado), considerando-se injustificado o tempo que poderá mediar entre a chegada ao local de trabalho e a efetivação dessa ligação informática, mesmo que isso se deva a motivos alheios à vontade do trabalhador, por exemplo a indisponibilidade do sistema. Tema controverso, que remonta ao tempo da ex-CRH, sobre o qual o SINTTAV tem uma posição completamente diferente, tempo aquele que continua a ser aproveitado como pretexto para processos disciplinares.

## **AValiação e Objectivos**

São sistemas injustos que encapotam objectivos impossíveis de atingir, pensados com intenção de não pagar prémios. Interrogamo-nos até onde vai a responsabilidade da PT neste processo.

## **GOZO DE FÉRIAS**

Conforme o prazo determinado por lei, os trabalhadores marcam o período de férias a gozar no ano correspondente, mas, não chegam a ter da supervisão o respetivo feedback em tempo útil sobre a aceitação ou não do referido período agendado, e mesmo quando o mapa das férias é do conhecimento geral, o mesmo não é cumprido.

Com este procedimento incorreto e ilegal, os trabalhadores para além da dificuldade que lhes está imposta no direito de organizarem o seu justo descanso, são confrontados na véspera de entrarem de férias com o impedimento do respetivo gozo, conforme atempado agendamento, sendo como sempre o argumento de que não é possível face ao fluxo de serviço.

Não sendo situações pontuais e/ou com carácter excepcional, mas sim, uma prática recorrente ampliada pelos trabalhadores, está a ser justamente motivo de protesto face aos consequentes prejuízos inerentes e sobre os quais a empresa se tem recusado reconhecer conforme o previsto nos termos da lei em vigência.

## **BANCO DE HORAS**

Reclamam os trabalhadores da Manpower estar esta a aplicar o regime de Banco de Horas de forma unilateral e completamente desregulamentada comparativamente com o previsto na lei.

Por exemplo, para um dia feriado, convocam os trabalhadores e a todo o momento no decorrer desse dia,

caso a solicitação de atendimento seja muito fraca, dispensam-nos, na condição de posteriormente utilizarem o restante tempo como “banco de horas”.

Da Manpower, conhecendo a Lei, não se compreende tal atitude, já que para além de desvirtuar o regulamentado na Legislação, tem obrigação de saber que não pode aplicar o regime de Banco de Horas sem o acordo, por escrito, com o trabalhador e que este pode opor-se, por escrito, no prazo de 14 dias após a receção da proposta da empresa.

Da forma como a Manpower está a proceder, os trabalhadores que estão a ser prejudicados por terem trabalhado de forma ilegal horas acrescidas ao seu horário normal de trabalho, têm o direito de reclamar pagamento daquele tempo como trabalho suplementar.

## **VIDEO-VIGILÂNCIA NAS LOJAS E SUA UTILIZAÇÃO**

Chegou-nos ao conhecimento de que nalgumas lojas da ZON está instalado um sistema de vigilância que não está a ser utilizado com o objetivo para que supostamente foi instalado, segurança das instalações.

Ficamos preocupados quando nos alertam de que aquele sistema está a servir de controlo de todos os movimentos dos trabalhadores, incluindo o tempo de pausas, idas ao wc, etc. Nalguns casos, parece que a primeira tarefa da manhã é de visualizar a gravação de imagens do movimento do pessoal que esteve de serviço durante o período noturno (?).

Temos informação que numa loja recentemente aconteceu um caso de agressão por parte de um suposto cliente, mas, relativamente a esta ocorrência, para além de ter ficado gravado no vídeo, não houve nenhuma particular atenção em proteger as imagens para o caso de a trabalhadora se defender judicialmente contra o agressor, porque entretanto o sistema permitiu que gravações de imagens seguintes se sobrepusessem às anteriores.

Ora, a utilização dos meios de vigilância à distancia, para além de obrigatoriamente terem que cumprir os requisitos previstos nos artigos 20º e 21º do Código do Trabalho, não devem ser utilizados da forma como parece estar acontecer, suscetíveis de confrontos laborais e de contornos perigosos, que devem ser quanto antes acompanhados e reparados, para que os referidos responsáveis tenham o conhecimento das normas legais que devem ser cumpridas.

Outras situações também decorrentes de incorreto tratamento, como em relação a pausas, transferências, cessações de contrato, registos de entrada transformados erradamente em atrasos, pagamento de agravamento de transportes, faltas injustificadas em completa transgressão muito grave aos direitos dos trabalhadores, consagrados na Constituição da Republica e no Código do Trabalho, associado à falta de diálogo e compreensão para a resolução dos problemas, justificam o descontentamento que impulsiona os trabalhadores, a tomarem a posição de utilizarem o seu último instrumento, a GREVE, como expressão máxima do respeito que estes e os seus representantes merecem.

**OS PROBLEMAS DOS TRABALHADORES DA MANPOWER SÃO COMUNS EM TODOS OS LOCAIS DE TRABALHO E JUSTIFICAM UMA RESPOSTA DE PROTESTO ADEQUADA.**

**A MANPOWER TEM QUE SABER OUVIR OS TRABALHADORES E SEUS REPRESENTANTES, PORQUE TODOS FICAM A GANHAR.**

**A GREVE É UM DIREITO QUE LEGALMENTE ASSISTE AOS TRABALHADORES QUANDO ALGO NÃO ESTÁ BEM E É PRECISO RESOLVER.**

# **GREVE DIA 12 DE MARÇO**

**TODOS OS TRABALHADORES COM VINCULO ÀS EMPRESAS**

**MANPOWER E MANPOWERGROUP SOLUTIONS**

**QUE PRESTAM SERVIÇO NA PT COMUNICAÇÕES E ZON, NO PRÓXIMO DIA 12 MARÇO, DEVEM ESTAR UNIDOS E SOLIDÁRIOS, NUM DIA DE PROTESTO E DE LUTA PELO RESPEITO DOS DIREITOS DE QUEM TRABALHA.**

**SEMEAR IDEIAS, PARA GERAR CONSCIÊNCIAS, É DEVER SINDICAL**

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

**Consulte a nossa página em [www.sinttav.org](http://www.sinttav.org)**