

## PROPOSTA SALARIAL ENTREGUE À ADMINISTRAÇÃO DA MANPOWERGROUP PORTUGAL

Há mais de 10 anos que a Manpower não tem tido em conta a implementação de ajustamentos salariais face à necessidade de acompanhar o custo do nível de vida, assim como a importância de valorizar os seus trabalhadores altamente qualificados.

Para além do vencimento base que os trabalhadores auferem não ser compatível com o seu elevado nível profissional, com a evolução do SMN verificado nos últimos anos e aqueles salários ligeiramente acima do mínimo a manterem-se estagnados, a curto prazo na Manpower o mínimo salarial poderá ser a referência em pagamento para o universo dos trabalhadores.

A manter-se esta situação, seria um cenário muito negativo para uma empresa como a Manpower, com projecção internacional, em Portugal com mais de 500 clientes e um volume de vendas com mais de 114 milhões de euros.

Em nossa opinião é urgente que a Manpower acautele tal situação, perceba que a política de baixos salários não é benéfica para o seu desenvolvimento assente numa melhor qualidade de prestação de serviços.

Se a Empresa não tiver em conta esta consideração, o descontentamento e desmotivação dos trabalhadores vai permanecer com graves consequências na estabilidade social e laboral, a juntar a já crescente dificuldade em novos recrutamentos, porque a ganhar o SMN, como sabemos, não faltam ofertas e para actividades sem exigências de grande qualificação, ao contrário do que se exige na Manpower.

### PROPOSTA SALARIAL

O SINTTAV, assumindo a responsabilidade delegada pelos trabalhadores, dando prioridade a matéria salarial, entregou à nova Administradora da Manpower em Portugal, Dr<sup>a</sup> Carla Marques, uma **proposta salarial** a considerar todas as categorias existentes na empresa (Assistentes, Supervisores/Coordenadores, Administrativos, Formadores), na qual os trabalhadores são integrados em função da sua antiguidade, o salário inicial de referência acima do SMN, com uma evolução de 10 níveis salariais consoante o tempo de permanência estipulado para cada um deles.

### SUBSÍDIO DE REFEIÇÃO

Aumento do valor para sete (7) euros.

### DIUTURNIDADES

Uma forma de premiar a antiguidade dos trabalhadores permanentes da empresa, sendo atribuído com uma periodicidade de 3 anos, com o máximo de 8 diuturnidades, sendo cada unidade no valor de 25 euros.

### A SEGUINTE NOTA ANEXA À PROPOSTA :

A negociação entre Parceiros Sociais, representantes dos Empregadores e dos Trabalhadores, quando encarada como importante instrumento de mediação de conflitos nas relações de trabalho, é possível a aproximação de interesses que resultem numa negociação positiva e equilibrada para ambas as partes.

Neste sentido, o SINTTAV reitera o compromisso sério de estar empenhado num processo negocial com a Manpower que contribua para a estabilidade social e laboral na Empresa que passa necessariamente pela valorização do trabalho e dos trabalhadores em benefício de uma cada vez melhor qualidade de prestação de serviços por parte da Empresa aos seus clientes.

O SINTTAV espera que a Manpower se disponibilize a agendar a primeira reunião o mais breve possível, para se dar início formal ao processo de análise ao nosso projecto de revisão salarial.

## A FORÇA REIVINDICATIVA ESTÁ NA SINDICALIZAÇÃO INSCREVE-TE NO SINTTAV

Julho/Agosto 2018