

PARA OS TRABALHADORES DA RHmais SINTTAV APRESENTA PROPOSTA SALARIAL

Na RHmais há alguns anos que não tem havido aumentos salariais a não ser os resultantes das alterações ao SMN (Salário Mínimo Nacional), continuando a prática de salários baixos, o que se traduz na degradação sucessiva do poder de compra, para além do elevado nível profissional dos trabalhadores que operam em vários serviços não ser compatível com as remunerações base que auferem, em regra balizadas pelo SMN, como se tratasse de trabalhadores não qualificados.

Acresce o prejuízo de a ausência de actualização salarial estar a suscitar crescente descontentamento nos trabalhadores, o qual foi manifestamente sentido na reunião plenária realizada no passado dia 25/7 nas instalações do cliente NOS Comunicações, em Campanhã - Porto, essencialmente com base na disparidade salarial que não distingue tempos de antiguidade, o que para além de considerarem ser injusto, é também imoral e desmotivador.

Neste sentido, o SINTTAV com base na filosofia de aumento salarial discutida com os trabalhadores em plenário, elaborou uma proposta de tabela salarial para várias categorias (Operadores, Técnicos, Supervisão, Coordenação), nas quais os trabalhadores serão integrados em função da sua antiguidade, prevê a possibilidade de progressão na categoria através de níveis salariais com uma permanência em média de 2 anos em cada nível para passar para o seguinte, propomos com a periodicidade de 3 anos a aplicação de diuturnidades a partir do topo da progressão na categoria, aumento do subsídio de refeição, atribuição de subsídio de línguas, prémio de produtividade com direito de opção no modo de pagamento e prémio de assiduidade

Assim, para conhecimento, informamos a Proposta enviada para a empresa, sobre a qual o SINTTAV reitera estar empenhado num compromisso sério que contribua para a estabilidade social e laboral na RHmais 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.

CATEGORIAS NIVEIS E TEMPOS DE PROGRESSÃO

Nível	Tempo	OPERADORES	Tempo	TECNICOS	Tempo	SUPERVISÃO	Tempo	COORDENAÇÃO
0		020€ > SMN		070€ > SMN		170€ > SMN		
1	2	060€ > SMN	2	120€ > SMN	2	220€ > SMN	2	320€ > SMN
2	2	080€ > SMN	2	150€ > SMN	2	250€ > SMN	2	350€ > SMN
3	2	100€ > SMN	2	170€ > SMN	2	270€ > SMN	2	370€ > SMN
4	2	130€ > SMN	2	210€ > SMN	2	310€ > SMN	2	410€ > SMN
5	2	150€ > SMN	2	230€ > SMN	2	330€ > SMN	2	430€ > SMN
6	2	190€ > SMN	2	270€ > SMN	2	370€ > SMN		470€ > SMN
7	2	210€ > SMN	3	290€ > SMN	3	390€ > SMN		
8	3	260 € > SMN		350€ > SMN		450€ > SMN		
9	3	280 € > SMN						
10		330 € > SMN						

CRITÉRIOS

- Os trabalhadores são integrados na tabela em função da antiguidade na empresa;
- Os níveis 10, 8 e 6, são considerados como topo de progressão nas respectivas categorias;
- Os valores são proporcionais para todas as cargas horárias.

DUITURNIDADES - Proposta de 25 euros

Os trabalhadores permanentes da Empresa ao atingirem o topo de progressão na categoria, após permanência de 3 anos, têm direito à primeira Diuturnidade num total de 5, a atribuir com uma periodicidade de 3 anos e no valor unitário de 25 euros que se manterá até novo valor a negociar.

SUBSÍDIO DE REFEIÇÃO – Aumento para 7 euros

PRÉMIO DE PRODUTIVIDADE

O prémio **não pode ter a função de condicionar a utilização dos direitos dos trabalhadores, mas sim, promover a motivação e o reconhecimento pelo empenho nos objectivos alcançados.**

A proposta do SINTTAV é para que no pagamento do prémio a empresa disponha do direito de opção aos trabalhadores da forma como querem receber, ou no vencimento ou em “cartão DA”.

PRÉMIO DE ASSIDUIDADE

Proposta para valor de 50 euros mensais

Sendo o absentismo uma problemática com impacto negativo na produção, pretende-se retomar um prémio **que já** existiu e que a ser novamente implementado, reforça a motivação suplementar de forma a distinguir os trabalhadores que mais cumprem com a pontualidade e simultaneamente contribuirá para a diminuição da taxa de absentismo.

SUBSÍDIO DE LÍNGUAS

Proposta para valor de 100 euros mensais

No sector das telecomunicações o atendimento não tem fronteiras. Com o desenvolvimento do turismo no nosso País, o negócio entre empresas a nível internacional, as telecomunicações são um canal de primeira necessidade e para o qual as empresas neste sector têm de estar preparadas com trabalhadores motivados, disponíveis para colocar em prática as suas capacidades académicas no atendimento em língua estrangeira.

Neste sentido, justifica-se a implementação de um subsídio no valor proposto para aplicar aos trabalhadores que demonstrem disponibilidade e que provem estar habilitados para o atendimento no idioma que a empresa entenda como sua necessidade.

UMA PROPOSTA PARA NEGOCIAR E SOBRE A QUAL OS TRABALHADORES AGUARDAM COM GRANDE EXPECTATIVA A DISPONIBILIDADE DA EMPRESA

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 resulte numa negociação positiva e equilibrada para ambas as partes e com finalidades distintas.

Neste sentido, o SINTTAV espera que a RH mais 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 e restantes matérias de expressão pecuniária.

A FORÇA REIVINDICATIVA ESTÁ NA SINDICALIZAÇÃO SINDICALIZA-TE NO SINTTAV

www.sinttav.org

geral@sinttav.org / porto@sinttav.pt