

SINTTAV reúne com “Manager” da ManpowerGroup Solutions

Realizadas reuniões plenárias em várias localidades (Porto, Stº Tirso, Coimbra e Castelo Branco), ouvidas as reclamações e reivindicações dos trabalhadores que culminaram numa greve geral com registo numa adesão a nível nacional cerca de 80%, competiu ao SINTTAV solicitar à ManpowerGroup Solutions uma reunião para apresentação e discussão de um conjunto de problemas que constituíam nosso compromisso com os trabalhadores na sua resolução.

A reunião realizou-se no passado dia 4 de Dezembro de 2017, nas instalações da ManpowerGroup Solutions, sitas no centro comercial Porto Gran Plaza, nas quais em representação da empresa estiveram Cândido Ferreira e Rosa Lourenço, respectivamente “Manager” e “Coordinator”, e da parte do SINTTAV uma delegação constituída por Sónia Sousa, Marlene Moreira e Teresa Carvalho.

Foram diversos os temas tratados naquela reunião, abrangentes a trabalhadores de várias localidades e dos quais para informação dos trabalhadores destacamos alguns que nos mereceu maior relevância, nomeadamente:

Descontos no vencimento justificados como atrasos: situação frequente a penalizar ainda mais os baixos salários e que deriva da atitude de alguns coordenadores ou supervisores em registar como atraso todo o tempo que ocorre entre o cumprimento da entrada do trabalhador ao serviço até ao momento que este se consegue logar ou o período de espera até encontrar uma posição livre.

Acresce que esta atitude tem lamentavelmente servido de pretexto para forçar os trabalhadores a anteciparem o início da entrada ao serviço, sendo que o mesmo não acontece no final do dia para permitir ao trabalhador sair do serviço no momento exacto do término do seu horário de trabalho.

Ficou esclarecido na reunião que esta situação que afecta vários trabalhadores é completamente ilegal e que a mesma deveria ser regularizada em conformidade com o registo apresentado pelos trabalhadores em questão.

Prática de “horários maratonas”: uma situação denunciada por trabalhadores com local de trabalho no centro de atendimento da PT, em Coimbra, a qual nos deixou completamente perplexos e que consiste num esquema extremamente violento para os trabalhadores que, após terminado o seu período normal de trabalho, vão para casa descansar entre quatro a seis horas e regressa novamente para o local de trabalho para cumprir um horário com início às 00h00 até às 12h00 com um intervalo para pequeno-almoço apenas às 08h00.

Perante esta chocante situação que nos termos legais constitui crime por violação ao disposto na legislação, os representantes da ManpowerGroup Solutions naquela reunião não desmentiram que tais “horários maratonas” se praticavam em Coimbra, argumentando que era a “pedido” dos trabalhadores e que ninguém estaria obrigado a tal...

Uma empresa que se afirma respeitar inteiramente a legislação do trabalho, não se compreende estar disponível para a pretexto de atender a um suposto “pedido” dos trabalhadores, como argumentaram, entrarem numa completa ilegalidade.

Por outro lado, se ninguém está obrigado a aceitar os “horários maratonas”, para que serve o e-mail enviado aos trabalhadores a solicitar-lhes o envio de resposta por e-mail da sua “disponibilidade para a realização do trabalho adicional (leia-se maratonas) para tratamento de BO”... E quem não responder? Como vai passar a ser tratado?

O sr. Manager, Cândido Ferreira, na falta de argumento, afirmou ir providenciar ordens à coordenação para acabar com as “maratonas” e acrescentando que justificaria esta medida junto dos trabalhadores interessados (?) de que a sua decisão era por culpa do SINTTAV. Pois queremos reafirmar à ManpowerGroup Solutions que, quando se trata de cumprir com o exercício da legalidade sobre o disposto na legislação, o SINTTAV se sente orgulhoso por não abdicar dos seus princípios em defesa dos interesses dos trabalhadores.

Trabalho suplementar realizado por trabalhadoras em regime de amamentação: outra aberração que nos foi denunciada pelas trabalhadoras de que a empresa no pagamento do tempo de trabalho extraordinário lhes está a descontar as horas de amamentação, ou seja, num período de 8h de prestação extra, apenas lhe é pago 6 horas.

Para a discussão desta situação aberrante, os representantes do SINTTAV foram bem documentados com a respectiva legislação, reforçada com um parecer do CIT (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), cuja intervenção ficou muito bem fundamentada e clara com o seguinte enquadramento: - **“uma trabalhadora com horário semanal de 8h/dia, em regime de dispensa para amamentação presta efectivamente 6 horas/dia, e recebe a sua retribuição correspondente a 8 horas, o mesmo princípio deveria ser aplicado em dias de trabalho suplementar, conforme o disposto nas normas legais.**

Os representantes do SINTTAV sobre esta situação, recomendou à empresa o cumprimento imediato do disposto no n.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho, seguindo uma política de igualdade no tratamento entre trabalhadoras em regime de amamentação ou não, no que concerne à oportunidade de realização de trabalho suplementar. Da parte da empresa recebemos resposta que a nossa reclamação anterior, junto com o parecer do CITE que anexamos, tinha sido encaminhado para o departamento jurídico da ManpowerGroup Solutions e o seu parecer era contrário à nossa reclamação.

Foram informados que iríamos recorrer ao ACT, já o fizemos e aguardamos resposta do referido organismo.

Atrasos na publicação de escala de horários e suas consequências: a legislação sobre organização de horários de trabalho é bem explícita quanto à forma da sua elaboração e sua publicação com a devida antecedência de modo a permitir aos trabalhadores organizar as suas vidas pessoais e familiares. Contudo, em regra este princípio não está a ser cumprido e provoca dificuldades de várias ordens aos trabalhadores, os quais se obrigam a recorrer ao apoio do sindicato que, naturalmente, lhe cabe a obrigação de tudo fazer para encontrar a necessária resolução.

Assim procederam na reunião os representantes do SINTTAV, cujo compromisso da parte da empresa foi de tratar da elaboração das escalas de modo a permitir a sua publicação com pelo menos duas a três semanas de antecedência, informando-nos que para o efeito já teriam uma responsável indicada para efectuar este trabalho em Coimbra e Santo Tirso. Neste sentido, enquanto se processa a devida organização de escalas, a coordenação irá ter instruções para estarem receptivas no atendimento de alguma dificuldade apresentada pelos trabalhadores, afim de que a mesma seja ultrapassada pela positiva.

Na falta de colaboração de alguns responsáveis administrativos, simples situações a resolver transformam-se desnecessariamente em problemas acumulados: Esta foi uma das dificuldades que os representantes do SINTTAV colocaram para discussão na reunião com alguns exemplos simplificados, como pedidos de correcção no processamento de descontos ou falta no vencimento, gozo de dias de férias por motivos imprevistos ou inadiáveis ou troca de folgas, entre outras situações.

Desta discussão, como nos pareceu ter existido alguma sensibilidade da parte dos representantes da empresa para melhorar esta dificuldade, vamos aguardar na prática pela constatação desse compromisso de melhoria, no pressuposto de que o pessoal administrativo vai respeitar as orientações dos seus superiores.

A luta dos trabalhadores da ManpowerGroup Solutions : outros mais assuntos foram tratados naquela reunião, alguns ali resolvidos, outros em fase de resolução, mas, era inevitável da parte da delegação do SINTTAV abordar a luta dos trabalhadores, essencialmente focada na revisão dos salários, que durante o ano de 2017 foi motivo de crescente mobilização em torno de um descontentamento face à recusa sistemática da gestão da ManpowerGroup Solutions em reconhecer e valorizar o empenhamento e qualificação profissional dos trabalhadores desta empresa no desempenho das suas funções para o cliente PT MEO que, também este, continua **injustamente a ignorar quem todos os dias estes procuram “salvar” a imagem da MEO junto dos clientes, principalmente dos mais difíceis.**

Sobre esta nossa abordagem, foi notório que o sr. Manager, Cândido Ferreira, embora reconhecendo-lhe a sua limitação para entrar nesta discussão face à sua posição hierárquica, foi no entanto notório que tinha orientações **para não se afastar do argumento preparado pela administração e baseado na mesma “cassete” , nomeadamente assente no “equilíbrio económico da empresa como base para a manutenção dos postos de trabalho”, mas, quando alega compromissos com os accionistas e faz que não ouve quando se fala no aumento do volume de negócios traduzido em muitos milhões de euros, contra factos não há argumentos. Ficou o recado de que os trabalhadores em 2018 não vão desistir de lutar por melhores condições de vida e de trabalho. A LUTA CONTINUA!**

A HISTÓRIA MOSTRA, QUE SÓ VENCE E CONSEGUE OS SEUS OBJECTIVOS, QUEM NÃO CEDE NOS SEUS PRINCÍPIOS
A sindicalização sempre foi muito importante, ela é mesmo determinante para o reforço da ferramenta de defesa dos trabalhadores.

**SINDICALIZA-TE NO SINTTAV
PARA ESTARES MAIS E MELHOR DEFENDIDO
SEMEAR IDEIAS, PARA GERAR CONSCIÊNCIAS, É DEVER SINDICAL**