



# SINTTAV

Informação nº 4

NOWO-ONI

## INFORMAÇÃO AOS TRABALHADORES DA NOWO-ONI REGULAMENTO SOBRE DISPONIBILIDADE DE SERVIÇO PROCESSO, INTERVENÇÃO DO SINTTAV, RESULTADO FINAL

**1. PROCESSO.** Como é do conhecimento geral, com data de 26 de Julho, os Recursos Humanos do Grupo, divulgaram um Projecto de Regulamento sobre a Disponibilidade de Serviço, que logo chegou ao SINTTAV. Feita uma análise sindical ao mesmo, verificámos que havia diversos aspectos com os quais o SINTTAV não concordava, tanto na forma como no conteúdo, principalmente a harmonização com perda de direitos, nem com a data da entrada em vigor (15 de Agosto), tendo divulgado um comunicado (nº 2 para a NOWO) com as suas críticas.

**2. INTERVENÇÃO DO SINTTAV.** De imediato o Sindicato solicitou uma reunião aos Recursos Humanos, mas antes realizou uma reunião, em Palmela, com trabalhadores abrangidos pelas alterações, para com eles debater a situação e ter a opinião destes.

Na sequência desta reunião e como conclusão da mesma, decidiu-se solicitar o adiamento para o dia 1 de Outubro, da entrada em vigor das alterações, para dar tempo a uma discussão com os Recursos Humanos e se isso não fosse aceite, os trabalhadores que assim o entendessem, no período de 21 dias a contar da data da entrada em vigor, deviam entregar uma carta a apresentar a sua oposição, documento que o Gabinete Jurídico do SINTTAV prepararia.

O adiamento não foi aceite e o documento foi assinado por 17 trabalhadores e o SINTTAV sabe que paralelamente outros trabalhadores também reagiram, atitudes estas que contribuíram para a solução final.

**3. EVOLUÇÃO DO PROCESSO.** A reunião que o SINTTAV solicitou aos Recursos Humanos realizou-se no dia 30.08.2018, tendo antes sido comunicado ao Sindicato que o adiamento não tinha sido aceite, mas que os RHs prestariam todos os esclarecimentos.

Na reunião, o SINTTAV abordou e fundamentou todos os aspectos com os quais não estava de acordo, particularmente o facto da harmonização ser feita com redução de direitos e apresentou propostas sobre todas as divergências manifestadas.

Algumas das propostas foram de imediato aceites e nessa sequência os Recursos Humanos enviaram ao SINTTAV um novo projecto, já muito diferente do inicial, que o Sindicato analisou detalhadamente e respondeu com as alterações escritas que considerou necessárias.

**4. RESULTADO FINAL.** O SINTTAV solicitou aos Recursos Humanos, o envio da versão final aquando da sua divulgação aos trabalhadores, o que foi feito.

Analisado o documento final, o SINTTAV concluiu que todas as suas Propostas tinham sido contempladas, excepto duas parcialmente.

Certamente que os trabalhadores, ao receberem o documento final, fizeram uma análise comparativa e verificaram as diferenças.

**5. ALTERAÇÕES MAIS IMPORTANTES NA OPINIÃO DO SINTTAV.** Para além de alterações de pormenor em termos de redacção, mas que são importantes do ponto de vista sindical, devemos dar destaque aos seguintes aspectos:

- **Banco de Horas.** Era uma violência, contrariando inclusivamente a Lei, essa referência deixou de figurar no Regulamento e assim, as horas de trabalho suplementar são pagas ou compensadas, consoante a opção do trabalhador.

- **Tempo de disponibilidade.** São consideradas intervenções fora do horário normal de trabalho as ocorridas entre as 18h00 de um dia e não entre as 20h00 ( como estava na primeira versão) e as 9h00 do dia seguinte.
- **Tempo de trabalho suplementar realizado no prolongamento do horário.** Quando perfizer um dia pode ser gozado ou pago, consoante a opção do trabalhador o que não acontecia na primeira versão.
- **Pagamento de transportes.** As empresas custearão as despesas de transporte com as deslocações inerentes ao regime de disponibilidade. Nestas situações será pago o transporte público ou quando não exista, o pagamento dos kms percorridos entre a residência do trabalhador e o local de trabalho e regresso (este aspecto estava omissa na versão inicial).

#### 6. AS DUAS PROPOSTAS DO SINTTAV QUE EM PARTE NÃO FORAM CONTEMPLADAS:

- **Intervenções após o termo do horário normal.** Nas intervenções após o trabalhador terminar o seu horário e até às 20h00, o SINTTAV propôs que essas intervenções fossem pagas como as restantes, o que era lógico. Os RHs não acataram a redacção argumentando que nesta fase não era havia hipótese de criar essa regra em sistema, mas assumiram o compromisso dessas intervenções serem registadas no intervalo após as 20h00 e que seriam dadas indicações nesse sentido aos Chefes de Equipa, pelo que o resultado em termos práticos é o mesmo.
- **Harmonização sem redução dos valores.** Os RHs argumentaram que no contexto actual do Grupo isso não era possível. Como não se sabe com rigor qual o impacto económico que esta situação vai ter na vida de cada trabalhador, o SINTTAV propôs que no fim do último quadrimestre deste ano realizássemos uma reunião para se analisar com rigor e já com dados concretos, o efeito verificado nesse período, e serem tomadas eventuais decisões, proposta que foi aceite, ficando assumido o compromisso dessa reunião se realizar no final da primeira quinzena de Janeiro.

**7. PORQUE SE CONSEGUIRAM ESTES RESULTADOS?** Porque os trabalhadores do Grupo NOWO-ONI têm um Sindicato interventivo e actuante, que através de um diálogo sério e responsável, procura resolver os problemas laborais.

Porque os trabalhadores responderam no contexto da intervenção do SINTTAV, dos quais 17 assinaram a carta de oposição ao Projecto de Regulamento, atitude esta que na opinião do nosso Sindicato foi muito importante.

Assim, com uma intervenção sindical atempada, com um diálogo sério e muito firme e com o apoio dos trabalhadores, os resultados na defesa destes aparecem naturalmente.

**8. DESAFIOS FUTUROS.** Os Sindicatos estão permanentemente confrontados com problemas laborais que inevitavelmente surgem nas Empresas.

Mas além destes desafios diários, há outros de muito maior envergadura e importância para os trabalhadores e um destes, é a existência de um Contrato Colectivo de Trabalho, normalmente designado por AE (Acordo de Empresa).

A experiência que o SINTTAV tem em relação a esta matéria, adquirida ao longo de mais de quarenta anos de negociações, prova-nos sem qualquer margem para dúvidas, que um Instrumento deste tipo, é entre outros aspectos, um atenuador de conflitos laborais e um importante contributo para a Paz Social nas Empresas.

Isto porque um AE, entre vários outros aspectos, consagra deveres e direitos de ambas as partes – Empregador e Trabalhador, e quando estes são respeitados por todos, tudo se torna mais fácil.

### ENTREGA DE UMA PROPOSTA DE AE

Tendo em conta o que se refere antes, no dia 30.08.2018, o SINTTAV entregou uma Proposta de AE aos RH do Grupo, esperando agora que as negociações se iniciem e que se concluam com êxito, com o que todos - Empresas e Trabalhadores - têm a ganhar.

TRABALHADOR SINDICALIZADO, É TRABALHADOR MELHOR DEFENDIDO.  
SINDICALIZA-TE, REFORÇA O SINTTAV.  
A FORÇA DOS SINDICATOS ESTÁ NOS SEUS ASSOCIADOS.