

# SINTTAV

## INFORMAÇÃO



DEZEMBRO  
2013

## MANPOWER

### SINTTAV REÚNE COM A MANPOWER

A reunião solicitada pelo SINTTAV acerca de 6 meses, realizou-se no passado dia 4 de Dezembro de 2013, com continuação para nova data a agendar, uma vez que não foi possível abranger todos os assuntos a tratar, por motivo de limitação de tempo por parte dos representantes da Manpower.

Dos temas discutidos damos a conhecer as conclusões:

#### 1 - IMPOSIÇÃO DO PAGAMENTO DO SUBSÍDIO DE REFEIÇÃO ATRAVÉS DE CARTÃO

A empresa “teimosamente” continua a considerar que o pagamento do subsídio de refeição em Cartão não resulta de uma imposição, mas sim, de um “benefício” para ambas as partes (?), e adiantando que não está disponível para tornar opcional a adesão ao Cartão ...

Entretanto, depois de muita discussão em torno desta questão, a empresa acabou por manifestar estar disponível para analisar todas as situações apresentadas pelos trabalhadores que justifiquem eventuais prejuízos ou dificuldades, citando como exemplo, um casal, em que ambos estejam a receber subsídio através do Cartão.

Contudo, o SINTTAV mantém o entendimento de que a Manpower ao facilitar a uns e dificultar a outros a opção de escolha na forma de pagamento do subsídio, está a seguir um critério discriminatório entre trabalhadores da mesma empresa como, por exemplo, se regista no centro de atendimento em Castelo Branco, concretamente aos operadores de uma determinada linha a quem foi dado o direito de opção.

#### A EMPRESA ALEGA INSTRUÇÕES DO CLIENTE. SINTTAV PRETENDE ESCLARECIMENTO.

Segundo a empresa, tratando-se de trabalhadores com contrato temporário, quem dá as instruções é o cliente, neste caso a PT Comunicações, e nesta linha “foi a PT que decidiu assim”.

Este é um tema que o SINTTAV pretende esclarecer com a PT Comunicações em reunião que já foi solicitada, até porque queremos perceber como é que tanto a Manpower como a PT, no que diz respeito à tão propagada RESPONSABILIDADE SOCIAL, que é transversal a todas as empresas do Grupo PT e Prestadores, mas afinal não nos parece que assim seja.

Aos trabalhadores com contratos onde consta a seguinte redação:

**(clausula 3ª, ponto nº3)**

***“Todos os pagamentos, incluindo os previstos na cláusula seguinte, serão efetuados por cheque ou transferência bancária consoante opção da CRH-PB, ficando convencionado, para quaisquer pagamentos devidos após a cessão do contrato, o local da sede da CRH-PB à data do respetivo vencimento ou escritório do Porto”***

o Gabinete Jurídico do SINTTAV, não tem dúvidas de que a Manpower ao impor o pagamento do subsídio de refeição através do referido cartão, está a violar o que contratualmente está acordado nos contratos



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

assinados com estes trabalhadores.

Salientam ainda os advogados do SINTTAV que o contrato de Cessão de Posição Contratual celebrado entre todas as partes aquando da migração dos trabalhadores da CRH para a Manpower, garante aos trabalhadores a manutenção de todas as condições contratuais e os demais direitos que detinham na CRH.

**POSIÇÃO DA EMPRESA: Mantendo teimosamente uma visão afunilada desta questão e sem qualquer sensibilidade que ao invés de analisar os apelos dos trabalhadores, alega estar a aproveitar uma legislação aprovada pelo actual governo, a qual num contexto de crise, permite às empresas reduzir custos com encargos a nível de TSU e IRS, para além de que, argumenta a empresa, tratando-se de uma medida de excepção declarada pelo governo, consideram não estar em causa qualquer violação aos contratos.**

**POSIÇÃO DO SINTTAV: Lamentamos este argumento da Manpower, porque vem provar o que há muito tempo vimos dizendo, ou seja, para as empresas cada vez mais o que conta são os milhões e os trabalhadores apenas não são mais que “objectos descartáveis” ...**

Perante tal teimosia em não querer unir vontades para encontrar soluções a bem de todas as partes, ao SINTTAV não lhe resta outra posição senão a de interpor acções judiciais em nome dos trabalhadores interessados e vinculados a contratos onde nestes conste a forma de pagamento do subsídio de refeição nos termos acima descritos.

## 2 - FALTAS INJUSTIFICADAS

A empresa contabiliza como tempo injustificado o tempo que o sistema demora a deixar os trabalhadores fazerem o login, assim como quando o sistema cai, também este tempo é considerado injustificado.

Este é um tema que temos vindo a discutir com a Manpower desde o tempo da CRH, mesmo assim e apesar de a empresa contar nos seus quadros com pessoas que migraram da CRH que vinham a debater já na altura com o SINTTAV este problema, a situação mantém-se inalterável em alguns dos centros, nomeadamente em Santo Tirso, Castelo Branco e 16200 Coimbra. (ainda na altura da CRH colocou-se a hipótese da existência de um livro de ponto, que não se concretizou)

**A EMPRESA NÃO PODE AFERIR A ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE DOS TRABALHADORES PELO LOGIN.**

POSIÇÃO DA EMPRESA: ficou de analisar a situação e posteriormente nos transmitir a solução encontrada.

## 3 - LIMPEZA DAS “PA” NOS CALL CENTER

Segundo nos diz a empresa, a responsabilidade da limpeza das PA é da PT Comunicações, mas não deixamos de levantar as seguintes questões:

Todos sabemos que o múltiplo uso dos headsets é um foco de infecção, e por isso questionámos a empresa sobre:

- Se cada trabalhador tem atribuído para uso individual uns headsets ?
- Ou no Mínimo um jogo de esponjas para uso individual ?
- Alguns produtos de desinfecção/limpeza atribuídos a cada um ?

Estas questões, colocadas pelo SINTTAV, fazem todo o sentido, porque constatamos que estes requisitos obrigatórios no âmbito da área da Segurança e Saúde no Trabalho, não estão a ser cumpridos nos diversos centros.

POSIÇÃO DA EMPRESA: remetendo novamente a responsabilidade do cumprimento destes temas para a PT Comunicações, ficou a Manpower de os colocar à PT sem prejuízo de caso os mesmos não serem resolvidos até à próxima reunião com o SINTTAV, esta questão voltar a ser abordada.

## 4 - SISTEMA DE VIGILÂNCIA

### (LOJA DO CENTRO COMERCIAL PARQUE NASCENTE NO PORTO)

Este sistema está a servir de controlo de todos os movimentos dos trabalhadores, incluindo tempos de pausa, idas ao wc, etc. ...

Nalguns casos parece que a tarefa da manhã é a de visualizar a gravação de imagens do movimento do pessoal que esteve de serviço durante a noite.

POSIÇÃO DA EMPRESA: Sobre este tema a empresa concordou em reunir com o nosso representante sindical no Porto, para debater este tema e outros que eventualmente se coloquem.

## 5 - COIMBRA – SERVIÇO 1820 (HORAS EXTRAS ACUMULADAS)

No serviço 1820 os trabalhadores distribuídos por ligas, manifestam-nos de que têm muitas horas extras acumuladas, sendo que nalguns casos as horas acumuladas chegam a perfazer 7 dias de trabalho.

Tendo em conta o aproximar do final do ano, coloca-se-lhes a dúvida como resolver esta situação, se recebem o devido correspondente ou se estas horas acumuladas iriam ser utilizadas como tempo compensatório.

Esta questão foi colocada pelo SINTTAV à empresa, e posteriormente por acordo com os trabalhadores, a empresa procedeu a aplicação do gozo dos tempos acumulados em correspondência.

Entretanto, não obstante de termos conhecimento de que as horas acumuladas já estão a ser compensadas neste momento, mas, segundo informação dos trabalhadores, outro problema se está a levantar, a alguns destes trabalhadores estão a ser negados o gozo do período de férias previamente indicados.

## PRÉMIOS, NOVA FORMA DE CÁLCULO

A Manpower diz que a nova forma de cálculo é da responsabilidade da PT.

Implica a divisão em ligas dos trabalhadores em função do ranking da performance individual.

Nesta hierarquia, dividem-se os trabalhadores em 3 grupos ou ligas, onde se colocam os primeiros 20% na primeira liga, os segundos 20% na segunda liga e os restantes 60% na terceira liga, sendo que o tráfego em chamadas é priorizado em função da liga que cada trabalhador ocupa de acordo com o ranking.

## QUAIS SÃO OS PROBLEMAS?

O facto de esta divisão ser fechada por causa da percentagem fixa, não permite que as pessoas cheguem ao prémio pela qualidade do trabalho que fazem, limitando o prémio máximo a 20% das pessoas, ou seja, a percentagem limita a progressão entre as ligas.

Ou seja, há um sistema de prémios que limita à partida quem pode ter o prémio máximo... e, ao colocar o grosso do tráfego em duas ligas, pode gerar-se o efeito de haver gente com menos trabalho, o que pode levar à conclusão de que o mesmo trabalho pode ser feito com menos trabalhadores, sobrecarregando uma minoria, podendo levar a justificar despedimentos dos trabalhadores da terceira liga com menos trabalho. ESTE É UM DOS TEMAS QUE O SINTTAV VAI LEVAR À DISCUSSÃO COM A PT.

## SERVIÇO 18290 - QUAL O SEU FUTURO?

Sobre este tema a Manpower diz não se prever nada que condicione a continuidade do serviço.

Mesmo assim abordaremos o tema com a PT.

## NO SERVIÇO 16200 - “ROUBOS?”

Este tema ficou para discussão na próxima reunião.

## 6 - CASTELO BRANCO

- Reestruturação nos serviços do Call Center;

- Quais as consequências para os trabalhadores;

POSIÇÃO DA EMPRESA: Segundo informação da empresa, o facto de terem perdido alguns serviços, não estão em causa os postos de trabalho, sinónimo disso, diz a empresa, é a formação que foi aberta para fazer face ao fluxo elevado de trabalho. Acrescentou ainda que haverá ajustes/alterações nos horários de forma a permitir a manutenção dos postos de trabalho.

## MARCAÇÃO DE FÉRIAS

Este é mais um tema que tem vindo a ser discutido com a empresa, já teve a intervenção da ACT, mas ainda continua sem resolução, vamos acreditar que é desta.

A marcação das férias ainda é feita de forma arcaica, os trabalhadores têm instruções para entregarem em mão e em papel a indicação dos seus períodos de férias sem ficarem com prova de entrega.

A confirmação de que a empresa está de acordo com o período indicado só é feito na véspera do trabalhador ir de férias, e muitas das vezes a resposta é negativa.

Neste tema estão em causa duas coisas, uma é de que não se entende que na Manpower totalmente informatizada ainda se marquem as férias em papel ou verbalmente, a outra é de que a empresa continua a violar o Código de Trabalho, nomeadamente no que diz respeito à marcação de férias, senão vejamos:

*O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador, na ausência de acordo, a empresa marca as férias, mas atenção só o pode fazer no período entre 1 de Maio e 31 de Outubro.*

*O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre as partes, desde que no mínimo o trabalhador goze 10 dias consecutivos.*

*Até 15 de Abril de cada ano a empresa está obrigada a elaborar o mapa de férias, com a indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, assim como a mantê-lo afixado até 31 de Outubro.*

**POSIÇÃO DA EMPRESA:** Em relação a este tema, a empresa ficou de analisar a possibilidade da criação de um endereço de e-mail com ligação à administrativa ou à coordenação.

No que diz respeito à confirmação dos períodos de férias indicados pelos trabalhadores, a empresa reconheceu que nem sempre tem sido célere neste ponto e afirmou que irá rectificar.

Esta situação confirma-se que existe em Santo Tirso e Castelo Branco

## 7 - CALL CENTER SANTO TIRSO

Chegam-nos denúncias que existem trabalhadores contratados a prazo que têm mais de 100 horas extras acumuladas, para além de estas horas não lhes serem pagas, acresce a agravante de a coordenação não autorizar a que os trabalhadores as gozem, e ainda de os obrigarem a fazer mais horas.

Esta é mais uma situação insustentável e que a empresa tem que resolver de imediato, porque sobre este problema, o SINTTAV não somente responsabiliza a Manpower, como também passará a tratar da identificação dos colaboradores responsáveis pela provocação desta ilegalidade, no sentido de tomar as devidas diligências no plano institucional.

**POSIÇÃO DA EMPRESA: A empresa ficou de resolver a situação e da resolução nos dará conhecimento.**

## TEMAS QUE FICARAM POR DISCUTIR E QUE SERÃO DISCUTIDOS NA PRÓXIMA REUNIÃO (FICOU A EMPRESA DE AGENDAR PARA JANEIRO DE 2014)

**SANTO TIRSO, SUBSÍDIO DE TRANSPORTE:** Pagamento do subsídio de transporte por deslocação de local de trabalho 12 x por ano e não 11 como é prática da empresa.

Como a empresa sabe pelo facto dos trabalhadores não poderem gozar um mês de férias seguido de 1 a 30, obriga a que os mesmos tenham esta despesa 12 x por ano, ora logo a empresa fica obrigada a ressarcir os trabalhadores dos valores em causa.

**LOJA FÓRUM MONTIJO: “Agressão e humilhação por parte da coordenação da Loja”.**

**HARMONIZAÇÃO SALARIAL:** É do nosso conhecimento que existe na empresa uma discrepância salarial, ou seja, para as mesmas funções são praticados valores diferentes de vencimento, nomeadamente, os trabalhadores de Santo Tirso ganham mais de salário base, em relação por exemplo, aos de Castelo Branco, **cerca de 120€.**

O SINTTAV quer esta situação devidamente esclarecida e perceber se a empresa está na disposição de avançar com a uniformização salarial.

**AUMENTOS SALARIAIS:** Temos consciência que este é um tema muito sensível, mas a pergunta impõe-se, há quantos anos os trabalhadores não vêm os seus salários aumentados?

Esta é uma questão principal da qual o SINTTAV e trabalhadores não podem abdicar de discutir com a empresa.

**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)