

Comunicado conjunto 12/07/2023

## **ACORDO DE PRINCÍPIO COM A MENZIES!**

Depois de 5 reuniões de intensas negociações com a Menzies, com naturais avanços e recuos decorrentes das dinâmicas negociais, congratulamo-nos por poder anunciar que na reunião de hoje a aproximação de posições permitiu alcançar um acordo de princípios que consideramos extremamente satisfatório para os trabalhadores!

Conforme anunciámos sempre, colocámos desde o início 3 pontos prévios, que foram aceites e que serão solucionados da seguinte forma:

- Resolução da situação dos trabalhadores estagnados há muitos anos em graus sem tempo de permanência (aceite, permitindo o reposicionamento de 222 trabalhadores que cumprem os requisitos para evoluir).
- Resolução da situação dos trabalhadores que estavam na Empresa, via ETT, em janeiro de 2011 e que sofreram uma redução salarial no seu salário base com a transição para o AE 2012 (aceite, permitindo o reposicionamento de 84 trabalhadores que cumprem os requisitos para evoluir).
- Subsídio de transporte universal, de acordo com o princípio da redistribuição do custo para a empresa com esta rubrica por todos os trabalhadores, tendo em atenção que todos são forçados a deslocar-se em viatura própria. De acordo com essa fórmula, o valor acordado foi de 75€/mês para trabalhadores com horários irregulares e 30€/mês para horários regulares, sendo pago 11 meses por ano.

Relativamente às tabelas salariais, foi possível:

- 2023 - integração do CET no vencimento base (que funcionará também como ponto de partida para 2024).
- 2024 a 2026 - aumento anual das tabelas salariais, ligado ao IPC (inflação anual), de forma a garantir a execução da nossa proposta (140€ em cada grau nos 3 anos).

O subsídio de refeição aumenta para 8,70€/dia, ligado ao aumento de uma hora na amplitude do almoço e do jantar e de 30 minutos no pequeno-almoço.

No que diz respeito à organização dos tempos de trabalho:

- Implementação do modelo de horários 4x2.
- Fim da dupla pausa nos horários com entrada até às 7h00 (exclusive).

- Recuperação do tempo máximo sem hora de refeição para 5 horas.
- Alteração de uma hora na entrada não é considerada troca de turno.

Para além destas alterações haverá o regresso a um modelo operacional (aproximado) ao que vigorava antes do Groundforce XXI.

Ficou acordada também a eliminação do Prémio de distribuição de lucros, bem como a redução gradual do recurso a Empresas de Trabalho Temporário.

A entrada da Menzies contempla também o pagamento dos créditos efetivos aos trabalhadores que têm a receber retroativos de evoluções de carreira entre o período de janeiro de 2020 e julho de 2021.

Ficou acordado também que a empresa negociará condições de estacionamento para os trabalhadores.

Relativamente ao tema das facilidades de passagens para os trabalhadores que não têm acesso às mesmas, ficou estabelecido o compromisso de que a Menzies envidará esforços nesse sentido.

Por fim, tendo em atenção que a Menzies só assumirá a gestão no último trimestre deste ano, não aceitando por isso encargos nas tabelas salariais (para lá do CET), foi aceite uma proposta de última hora que passa pelo pagamento da anuidade de 2012 (previsivelmente no mês seguinte à entrada da Menzies na gestão da empresa).

Por último, mas não menos importante, é um acordo que exclui qualquer congelamento ou eliminação das anuidades e das evoluções de carreira!

Este acordo permite o depósito do plano de recuperação no tribunal até ao próximo dia 17, devendo ser votado nos 45 dias seguintes.

Um acordo, por definição, é sempre a convergência possível entre as partes, sendo que um Acordo de Empresa é um acordo coletivo que visa a defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores, no entanto, tendo em atenção o contexto desta negociação (desde logo numa empresa insolvente), consideramos que os trabalhadores se podem orgulhar do resultado final!

Lisboa, 12 de julho de 2023

As Direções

SITAVA - STHA