

Comunicado conjunto 22/12/2023

NOVO AE SITAVA-STHAA ASSINADO!

Foi hoje finalmente assinado o novo AE SITAVA-STHAA / SPdH, que só pode deixar orgulhosos todos quantos sabem valorizar o enorme esforço que permitiu este acordo, assinado no contexto de uma insolvência, mas que trará ganhos significativos e acima da média, do sector e do país, para os nossos associados.

O novo AE SITAVA-STHAA / SPdH, que nos termos da lei, apenas é aplicável aos nossos associados (artigo 497º do Código do Trabalho) contempla as matérias acordadas no memorando de entendimento assinado a 12 de Julho e amplamente divulgado e explicado das mais variadas formas, bem como diversas correcções de português, redundâncias e renumerações, onde se destacam as seguintes alterações:

- *Cláusula 1.ª - Âmbito pessoal - O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a SPdH — Serviços Portugueses de Handling, S. A. (adiante SPdH ou empresa) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SITAVA e STHAA.*

- *Cláusula 19.ª - Subsídio de Transporte - A Empresa pagará a todos os trabalhadores de turnos que possuam total disponibilidade e flexibilidade para a prestação de trabalho em qualquer modelo de turno e/ou horário flexível proposto, o valor mensal de 75€ mensais, pagando aos restantes 30€ mensais.*

- *Cláusula 26.ª - Intervalos de refeição e de descanso (2 — As interrupções para descanso e tomada de refeição serão estabelecidas de forma que não sejam efetivamente prestadas mais de cinco horas consecutivas de trabalho, sem prejuízo do disposto sobre o regime de turnos no presente AE e respetivo anexo para horários iguais ou inferiores a 6 horas diárias.)*

- *Cláusula 27.ª - Horários de turnos*

4 — Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno a que estão sujeitos por horário após o gozo do dia de descanso semanal, desde que avisados com, pelo menos, 72 horas de antecedência, sendo que 1 hora de diferença (anterior ou posterior) na hora de entrada não é considerada alteração de turno.

- Cláusula 28.^a - Trabalho suplementar - 3 — Não estão sujeitas à obrigação de prestação de trabalho suplementar as seguintes categorias de trabalhadores:

“b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses.

- Cláusula 34.^a - Horas de refeição

1 — Os períodos dentro dos quais deverão ser tomadas as refeições e que constarão dos horários de trabalho poderão ter as amplitudes seguintes:

a) Pequeno-almoço — entre as 6 horas e 30 minutos e as 10 horas;

b) Almoço — entre as 11 horas e as 16 horas;

c) Jantar — entre as 18 horas e as 22 horas e 30 minutos;

- Cláusula 53.^a - Subsídio de refeição

O subsídio de refeição que será pago a todos os trabalhadores é de € 8,70, por dia de trabalho efetivamente prestado, o qual poderá ser pago através de qualquer meio legal admissível, incluindo cartão ou vale refeição, conforme for determinado pela empresa a cada momento.

- Eliminação do PDL (antiga cláusula 54^a)

- Novas Tabelas Salariais incluindo o CET no Vencimento Base já no mês de Janeiro de 2024, por proposta do SITAVA e do STHAA que os senhores Administradores de Insolvência aceitaram procedendo a essa actualização já em Janeiro de 2024.

Carreiras profissionais de TTAE e OAE : Cláusula 15.^a - Organização do trabalho por turnos

- Mantém-se a dupla pausa (30 minutos de pequeno-almoço mantêm-se tal como hoje, sendo obrigatório nos horários com entradas até às 7h00, exclusive, não contados como tempo de serviço). Tendo em atenção que a Menzies não aceitou a nossa proposta de retomar a redacção que vigorou até 2012, optámos por manter o actual regime.

Assinado o AE e uma vez que a outra condição suspensiva em falta já está cumprida, uma vez que o governo aprovou *as modificações societárias previstas no Plano de Insolvência pelos membros do Governo responsáveis, nos termos do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro (ponto 7, alínea a) do Plano de Insolvência*), espera-se que seja publicada a homologação do plano de insolvência nos próximos dias, contando-se a partir dessa data os 20 dias para trânsito em julgado da homologação do plano.

Só depois do trânsito em julgado se concretizará a entrada efectiva da Menzies na gestão da Groundforce, isto se não houver quem, na loucura, tente impugnar a homologação do plano prejudicando a vida dos mais de 3 mil trabalhadores e da própria empresa.

A entrada da Menzies na gestão da SPdH/Groundforce, permitirá também a concretização das outras medidas extra-Acordo de Empresa acordadas no Memorando de Entendimento de 12 de Julho, nomeadamente:

- Aumentos salariais anuais até 2026 numa fórmula que permitirá aumentar as tabelas salariais nos 3 anos, por via do acréscimo de receitas decorrente da aplicação do IPC aos clientes, descontando o acréscimo de custos anual com as evoluções e anuidades (fórmula aplicável apenas até 2026, uma vez que as previsões de IPC para os 3 anos permitem assegurar valores de aumento salarial iguais ou superiores à proposta que inicialmente apresentámos). Em 2024, é já possível adiantar que o valor destinado às tabelas salariais será superior a 5 milhões de euros!
- Pagamento da anuidade de 2012
- Pagamento de mais de 2 milhões e meio de euros em créditos efetivos aos trabalhadores que têm a receber retroativos de evoluções de carreira entre o

período de janeiro de 2020 e julho de 2021 (pagos nos 60 dias posteriores ao trânsito em julgado da homologação do Plano).

- Resolução da situação dos trabalhadores estagnados há muitos anos em graus sem tempo de permanência (que irá permitir o reposicionamento de mais de 200 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 (permitindo o reposicionamento de mais de 80 trabalhadores que cumprem os requisitos para evoluir).
- Implementação do modelo de horários 4x2

Para além destas alterações está ainda previsto:

- O regresso a um modelo operacional (aproximado) ao que vigorava antes do Groundforce XXI.
- A redução gradual do recurso a Empresas de Trabalho Temporário.
- Condições de estacionamento para os trabalhadores.
- Possibilidade de abertura de facilidades de passagens para os trabalhadores que não têm acesso às mesmas.

Reiteramos o orgulho na assinatura deste acordo que, estamos certos, é partilhado por todos os trabalhadores que souberam manter o discernimento ao longo deste processo todo e não se deixaram contaminar por quem faz do boato e da contaminação o seu modo de vida! Contamos convosco, podem sempre contar connosco!

Lisboa, 22 de Dezembro de 2023

As Direcções

SITAVA - STHAA