



Maio 2018

MAIS UMA VITÓRIA NO RESPEITO PELOS DIREITOS DE MATERNIDADE

Em Fevereiro, foi ganho mais um processo no Tribunal da Relação, contra a empresa El Corte Inglés.

O El Corte Inglés tem vindo a recusar os requerimentos para horários flexíveis de trabalhadoras/es com responsabilidades familiares. Inclusivamente, opondo-se às decisões da CITE (Comissão de Igualdade no Trabalho e no Emprego) quando esta dá parecer favoráveis, exigindo que estas trabalhadoras façam horários que não solicitaram.

Mas com a determinação e a persistência das trabalhadoras/es e do CESP é possível vencer, como ficou provado no processo ganho no Tribunal da Relação em que uma trabalhadora, sozinha com uma criança menor de idade, num cenário gravíssimo e, até nestas circunstâncias, a empresa recusou o horário de que a trabalhadora necessitava para poder dar acompanhamento à criança.

A trabalhadora está, finalmente, a praticar o horário que tinha solicitado.

VALE A PENA LUTAR!

Aumentos só para alguns!

No final de Março, a empresa aumentou os salários aos seus trabalhadores, conforme tem vindo a fazer, até 1,5%, com critérios discriminatórios e injustos.



Apesar de terem havido alguns aumentos ligeiramente superiores para alguns trabalhadores, ainda estamos muito aquém do que seria justo!

O caderno reivindicativo para 2018, apresentado no final do ano do ano passado, apresentava proposta de aumentos de 40 euros para todos os trabalhadores e aumento do subsídio de alimentação, sendo que continua a ser vergonhoso este subsídio nunca ter sido aumentado.

Não é justo nem digno, com tantos lucros, a empresa tratar assim os seus trabalhadores!

A empresa, anualmente tem vindo a aumentar os seus lucros milionários, às custas dos trabalhadores que diariamente são submetidos a pressões das chefias para alterar horários/secções/transferências/férias, com a desculpa de “cobertura de loja”, prejudicando a vida pessoal e social de todos os trabalhadores, mas também quem com eles convive.

Tudo para camuflar a falta de trabalhadores que tem sido uma constante!

As Avaliações de Desempenho são baseadas em critérios injustos, como por exemplo, a discriminação de trabalhadoras que estiveram de Licença de Maternidade!

Horários Desregulados

A empresa, dentro da sua política de redução de custos mantendo um número muito reduzido de funcionários, faz com que os chefes de secção/loja se vejam “obrigados” a praticar alterações de horário constantes aos trabalhadores, como única forma de garantir o funcionamento da loja.

Exemplo de horário desregulado “imposto” a trabalhadores:

Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sab	Dom
AB	FE	INT	FO	FE	INT	FO
FE	INT	FO	AB	FE	FO	INT

AB – abertura FE – fecho INT – intermédio FO – folga

Quem consegue organizar a sua vida assim, com estas trocas ilegais? E quem sai prejudicado? NÓS!



Com tantas trocas na mesma semana, quem consegue descansar? Quem consegue ver os seus filhos/cônjuges?

Tem que haver **BOM SENSO** em relação aos horários de trabalho!

A Lei prevê a troca de horário ou folga entre colegas, se houver alguma necessidade da parte de algum colega que precise de trocar por algum motivo pessoal. Tal não prejudica em nada a empresa, desde que esteja alguém no posto de trabalho.

Fica o ALERTA:

Não escrevam nem assinem cartas cujo conteúdo não corresponda à verdade.

Ninguém tem de assinar, nem fazer cartas, para trocar de turnos quando não estão de acordo ou quando não são por motivos pessoais.

Primeiramente, a chefia tem de questionar os trabalhadores sobre as possíveis trocas de horários, que conforme a sua disponibilidade, poderá ou não aceitar, com a devida antecedência.

Se houver alguma pressão da parte das chefias em relação a este assunto, ou qualquer outro, falem com os vossos colegas da Comissão Sindical. **Estamos aqui para te ajudar!**



O papel de Delegado/Dirigente Sindical

Muitos têm uma ideia errada do que é ser um Delegado/Dirigente Sindical. Devemos estar bem informados sobre estas definições, principalmente colegas com cargos de chefias e quadros superiores.

A principal função do Delegado Sindical é representar e organizar os trabalhadores para a defesa dos seus direitos e melhoria das suas condições de trabalho e de vida e apoiar os trabalhadores perante a empresa quanto a questões laborais.

A empresa deve informar a comissão sindical das alterações/faltas de acordo, para emissão de pareceres.

A pausa é um direito!

Se os chefes tentarem privar trabalhadores do direito às pausas esse comportamento deve ser denunciado de imediato para a Comissão Sindical intervir.



Vitórias alcançadas:

- Processo relativo a Horário flexível ganho no Tribunal da Relação de Lisboa;
- Marcação de Férias no início de Fevereiro;
- Resolução de situações de Assédio Moral, por parte algumas chefias;
- Aumentos de vencimentos para alguns trabalhadores, superiores ao que foi reivindicado;
- Passagem de trabalhadores com vínculos precários para os quadros da empresa;
- Plenários no armazém, com boa participação dos trabalhadores.

TEMOS DE CONTINUAR A INTERVIR E A LUTAR PARA GARANTIR OS NOSSOS DIREITOS E EXIGIR MELHORES CONDIÇÕES DE VIDA E DE TRABALHO!

DIA 9 DE JUNHO VAMOS PARTICIPAR NA MANIFESTAÇÃO NACIONAL DA CGTP-IN COM AS NOSSAS REIVINDICAÇÕES!

