



## **Exige-se respeito e salários dignos!**

As Lojas do Grupo EDP (Comercial, SU e E-Redes) são hoje asseguradas, numa actividade essencial junto da população, empresas e outros, por trabalhadores com um contrato de trabalho com outras empresas, as designadas prestadoras de serviço (Randstad II, Manpower e Egor, neste momento).

O SIESI tem procurado unir os trabalhadores das Lojas e Callcenters numa reivindicação que se reflecta em salários que se aproximem aos praticados na EDP, bem como nos outros direitos.

Por outro lado, temos exigido que as relações de trabalho se pautem pelo respeito e por um exercício profissional de acordo com as necessidades dos clientes e não com médias de atendimento ou objectivos de vendas avulso, ignorando a realidade, incluindo a não pretensão de fazer contratos.

A pressão – configurando um quadro de assédio – está identificada e provada por várias formas, incluindo alguma promiscuidade nas relações entre pessoas da EDP e das empresas, onde não se entende onde umas acabam e as outras começam, tem sido alvo de reuniões já realizadas e outras que se aguardam com a cliente.

Mais, lançámos o desafio de nos demonstrarem como se alcançam os “objectivos exigidos”, pois quem manda tem de saber fazer mais do que os valores que se colocam, “de uma forma certinha e direitinha”.

Fundamental para que a situação não seja colocada num patamar onde as tarefas premiadas deixem de determinar tudo – e por muito que se vai sabendo, parece que vale mesmo tudo – **passando os salários, esses sim, a constituir uma contrapartida do trabalho prestado**, vamos apresentar às empresas envolvidas a seguinte proposta com efeitos a 1.1.2023:

Funções/Escalões	Atendedor	Segunda Linha	Chefe de Loja
Escalão I - 0 aos 17 meses	850,00	940,00	1100,00
Escalão II – 18 aos 36 meses	950,00	1050,00	1235,00
Escalão III – Após 36 meses	1050,00	1160,00	1350,00

Nota: A progressão nos escalões será feita após 1.1.2023, sendo que após 18 meses se atinge o Escalão II depois de três anos de antiguidade é aplicado o Escalão III. A garantia de que nunca poderá existir uma situação inferior às percentagens de majoração indicadas terá de ser sempre assegurada.

Nas outras matérias (subsídio de refeição=€8, férias=25 dias, horário=35 horas - e outras) o Caderno Reivindicativo é comum com os Callcenters e iremos fazer o seu envio a breve prazo.

É preciso acabar com a precariedade existente, tornando o salário mínimo numa referência e não numa prática de anos e que leva a que se possa jogar com alguma/muita “batota”.

Para quem não se lembre, em 2018, a EDP assumiu, após um processo de muita pressão e luta, que nos cadernos de encargos existia uma figura que determinava a percentagem que os trabalhadores tinham de ter acima do SMN. E esses eram de 10% para atendedores; 20% para Segundas linhas e 40% para Chefia de loja.

Face a uma informação referente à Manpower, que iria integrar o adicional de função no vencimento base temos de ver se não tem subjacente que essa parte não será posteriormente absorvida e perdida. Explicando: se o salário for de 705 euros e o adicional de função 70, o valor passaria para 775, mas com a entrada em vigor do salário mínimo em janeiro, seriam logo perdidos 60 euros (  $760/775 = -15$  euros;  $760+76$  de adicional = **836** euros). Contas! Esta questão já foi colocada à empresa, mas continua sem resposta.

Esta é, no imediato, a nossa resposta à situação interna e para fazer face à perda dos salários que se acentuou de uma forma violentíssima neste ano, não se esperando melhorias para 2023.

Apelamos, ainda e mais uma vez, à necessidade de sindicalização, pois só unidos e organizados podemos defender os nossos direitos e interesses. Trabalhamos e cumprimos as nossas obrigações, apenas exigimos o seu devido valor e poder construir uma vida digna e com futuro.