

Não ao Boato

Momentos difíceis, Soluções realistas

Como se dizia no comunicado de 12 de Outubro de 2011, estamos perante uma situação que a **todos** diz respeito, que tem de ser resolvida com **todos** e cuja solução será para **todos**.

Recapitulemos:

Após notícias nos 'media' sobre a venda da SPdH (Groundforce) e seus ditos potenciais compradores, os Sindicatos subscritores desde logo procuraram confirmar tais situações; pedida reunião ao indiciado único potencial comprador (Aviapartner), tal aconteceu em 30 de Setembro último, tendo a mesma confirmado ser única potencial compradora (50,1% do capital) e afirmando a necessidade objectiva de entendimento sobre a alteração ao A.E. em vigor, sob pena de, sem tal diálogo, afastar liminarmente a potencialidade do negócio.

Porque somos instituições determinantes no processo e agimos de boa fé, disponibilizamo-nos para tal diálogo com vista a construir um "memorando de entendimento" que visasse a obtenção de novas regras para a viabilização no concreto da intenção de compra da Aviapartner.

Cabe aqui e agora dizer que a não resolução do problema legal do capital maioritário é uma situação que deve merecer a nossa atenção/intervenção, sob pena de colocar a **todos** situações complexas e de futuro não previsível, logo a nossa capacidade de diálogo deve ter isto em primeira linha de observação.

Do diálogo subsequente com a Aviapartner resultaram as seguintes posições que não constituem no momento qualquer "acordo", mas tão só contributos para, a haver, um "**memorando de entendimento**", que permita, no caso da efectivação da compra do capital (50,1%) à TAP, a alteração futura do A.E., e a sua posterior publicação. Do diálogo resulta:

Matérias **cruciais** sindicais:

- 0% de DESPEDIMENTOS - Manutenção da Carga na SPdH;
- Manutenção dos valores remuneratórios de:
- Vencimento base – Anuidades - Subsídios de Turno - Subsídio de Condições Esp. de Trabalho;

Do Social:

- Manutenção do Refeitório - Manutenção do Infantário - Eliminação do recurso a empresas de trabalho temporário.

Destes pontos **cruciais** resulta a disponibilidade para situações a alterar, a saber (alguns exemplos):

- Férias (ter em conta o absentismo)
- Protecção na doença (eliminação da protecção nos 3 primeiros dias)
- Trabalho nocturno (22h/05H), mantendo as restantes premissas
- Introdução de escalões de entrada (mais baixos) para novas admissões – para incentivar a contratação directa.

Reafirmamos, e não nos cansaremos de o repetir, que a decisão final – para qualquer “pré-entendimento” – será tomada por voto directo e secreto pelos associados dos Sindicatos envolvidos no processo. A decisão será de cada um e de **todos**, poderá ser chegada a altura de cada um de per si e por **todos** não se esconder atrás de outros – o futuro é de **todos** e para **todos**, saibamos assumi-lo.

Por fim, uma palavra para alguns que procuram resolução para as suas “dúvidas” recorrendo a soluções “falsamente milagreiras” daqueles que sem conhecimento da realidade vendem ilusões fáceis fora das instituições sindicais – desenganem-se pois só há hipotéticas soluções junto de quem apenas pretende o melhor para os seus representados e estes só aí podem e devem fazer valer os seus direitos.

Os Trabalhadores Unidos Defenderão os Direitos!