

AUMENTOS SALARIAIS 2020

O SINCOR em janeiro de 2020 enviou à Empresa proposta fundamentada de atualização da Tabela Salarial para o ano de 2020.

Em resposta, datada de 02/03/2020, a Empresa informou que *“irão aguardar a receção de propostas de outros Sindicatos subscritores, por forma a que, ponderando as diferentes posições negociais que forem apresentadas, possa formular, consoante o caso, a sua contraproposta ou proposta, simultaneamente a todas as associações sindicais que são parte do AE.”*

Em resposta, dando a Empresa a subentender que nem todos os Sindicatos subscritores irão apresentar proposta, requeremos à Empresa que até ao final do corrente mês apresente a sua contraproposta ou proposta, consoante o caso, e que as negociações se iniciem no prazo máximo de 30 dias após apresentação da contraproposta da Empresa.

PROPOSTA DO SINCOR

DATA EFEITOS	01/01/2020
AUMENTO PARA TODOS OS TRABALHADORES (GRUPO CTT):	35,00 €
SUBSÍDIOS E OUTRAS MATÉRIAS DE EXPRESSÃO PECUNIÁRIAS:	2,4%

Conforme comunicamos à Empresa na nossa fundamentação, a denuncia do AE CTT de 2006, destruiu as carreiras das principais categorias profissionais (CRT e TPG – atual TNG), levando à diminuição da remuneração base inicial dos trabalhadores em 10% para os CRT, passando de € 601,00 em 2006 para os € 540,00 no AE CTT de 2008 e de 6% para os TNG, sendo a Remuneração Base Inicial em 2006 de € 629,40, passando em 2008 para os € 590,00.

A EMPRESA TEM DE REVER A SUA POLITICA SALARIAL

No AE CTT 2006, a carreira do CRT e TPG iniciava-se com uma remuneração base inicial superior em 56 % e 63% relativamente à RMMG, vulgo salário mínimo, respetivamente.

Hoje, para os CRT é igual ao salário mínimo e para os TNG superior em 3%.

Atualmente um CRT em fim de carreira, colocado no P8, auferia um salário 68% acima do salário mínimo, quando em 2006, o salário de fim de carreira superava o triplo do salário mínimo.

SE SE TIVESSEM MANTIDO OS PRINCIPIOS DO AE CTT DE 2006 E ANTERIORES, UM CRT OU TPG EM INICIO OU FIM DE CARREIRA AUFERIA HOJE, CERTAMENTE UM SALÁRIO MAIS DIGNO.

Um trabalhador excelente – desempenho superior – não pode aguardar 32 anos para atingir o topo da carreira e ver o seu salário atualizado apenas 35%, 68%, 120% ou 125%, caso se trate de um trabalhador do Grupo Profissional I, II, III ou IV.

As carreiras profissionais entre Grupos Profissionais devem ser mais equilibradas, não pode existir uma valorização de 35% (GP I) para uns e de 125% (GP IV) para outros, quando esses outros começam a auferir um vencimento inicial (PO) muito superior.

OS TRABALHADORES dos CTT MERECEM ORDENADOS JUSTOS

Embora não se enquadre diretamente no âmbito do processo de revisão salarial, na nossa proposta, não quisemos deixar de manifestar o nosso desagrado quanto ao modelo de avaliação de desempenho atual na Empresa, o qual é muito subjetivo, distorcido da real função que deve ter um modelo eficiente de avaliação de desempenho.

URGE REFORMULAR O MODELO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO, TORNANDO-O OBJETIVO, TRANSPARENTE E EFICAZ.

SEMPRE PELA DEFESA DA EMPRESA CTT E DOS TRABALHADORES