



*Aos trabalhadores das empresas do Grupo The Navigator Company*

## EXIGIMOS SERIEDADE!

No comunicado da Comissão Executiva de dia 17 de Janeiro, dirigido aos trabalhadores, repete-se a história do costume, das dificuldades e da alegada preocupação social. Esta estratégia de apresentar um cenário difícil, serve apenas para que os trabalhadores se sintam resignados e aceitem e acreditem que a empresa não pode ir mais além na resposta às suas legítimas reivindicações.

Essa estratégia não cola! Mesmo num contexto de difícil, a empresa tem as condições mais que suficientes para responder satisfatoriamente aos seus trabalhadores, garantir boas condições, e conseqüentemente, a sua preciosa motivação.

A prova dessa capacidade foi demonstrada com a recente distribuição de quase **100 Milhões de euros** pelos acionistas.

## REGULAMENTO DO PLANO DE CARREIRAS

Afirma a Comissão Executiva que: *“Importa assim, entre outros objetivos, encerrar a discussão do plano de carreiras que já se arrasta por três anos civis e permitir o progresso na carreira a mais de três centenas de colaboradores”.*

Da parte das Organizações Representativas dos Trabalhadores entendemos que se houve arrastamento da discussão do plano de carreiras, esse facto é da exclusiva responsabilidade da Comissão Negociadora Patronal.

As propostas da Comissão Negociadora Sindical contaram com a participação de todas as Organizações Representativas dos Trabalhadores (ORT) e também com o contributo de dezenas de trabalhadores de diferentes áreas de actividade no âmbito das empresas do Grupo, aos quais renovamos o nosso agradecimento.

O que as ORT entendem é que a promoção e progressão na carreira profissional deve ser reconhecida a todos os trabalhadores que cumpram as condições acordadas e a acordar. Esse reconhecimento e sua concretização, não deve estar condicionado como esteve até agora, a um sistema de quotas, que, sendo tão limitativo, promove injustiças, iniquidades e descontentamento permanente entre os trabalhadores.



A competência, a dedicação e o empenho dos trabalhadores tem de ser reconhecido com base em critérios objectivos e não ao sabor da interpretação aleatória das hierarquias. O critério e exigência de uma avaliação superior, tem sido outro elemento limitativo e castrador da evolução de carreira dos trabalhadores.

A Comissão Executiva declara ser sua intenção: *"...a manutenção da atual cláusula anti-estagnação e a introdução de escalões de remuneração, nas atuais bandas de remuneração por níveis."*

A Comissão Negociadora Sindical pretende discutir os termos a aplicar na cláusula anti-estagnação e apresentou já proposta de tabela salarial para discussão com vista à concretização dos valores a auferir pelos trabalhadores.

A Comissão Executiva defende que as tabelas devem ser discutidas em sede de negociação de actualização salarial.

Também nesta matéria a Fiequimetal já apresentou proposta de revisão do AE da NVG Company e a Comissão Executiva que parece tanto prezar os prazos legais, mais uma vez, não os cumpriu e ainda não se dignou responder.

A Administração da empresa pretende oportunisticamente aproveitar este período de maior dificuldade de reunião e auscultação da voz dos trabalhadores e acção consequente para procurar impor a sua vontade, mas, como diz o povo, *"há mais marés que marinheiros"* e **oportunamente os trabalhadores darão a resposta adequada!**

## **POR MELHORES CONDIÇÕES DE VIDA E DE TRABALHO, A LUTA CONTINUA!**

**SE AINDA NÃO ÉS SINDICALIZADO, SINDICALIZA-TE!  
JUNTOS SOMOS MAIS FORTES!**



19. 01. 2021.